Accord professionnel

EGALITÉ ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS DANS LA BRANCHE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

ACCORD DU 23 MAI 2011

RELATIF À L'ÉGALITÉ ET À LA PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS

NOR : *ASET1151415M*

AVANT-PROPOS

L'un des fondements identitaires de l'économie sociale est de placer la personne ; quels que soient son âge, son origine, son apparence, sa couleur, sa situation de handicap, son état de santé, sa religion, son orientation sexuelle ou son sexe, son identité de genre, son opinion politique ou syndicale… ; au cœur des entreprises.

Après avoir mené, en 2006, une étude sur la responsabilité sociale des employeurs dans l'économie sociale, l'Usgeres a adopté en novembre 2007 une déclaration visant à « promouvoir la qualité de l'emploi dans les branches et les secteurs professionnels de l'économie sociale ». Cette déclaration définit notamment des orientations précises en matière de prévention des discriminations dans le but de faire progresser les pratiques professionnelles des employeurs de l'économie sociale.

Depuis 2008, l'Usgeres s'est engagée à promouvoir la diversité et prévenir les discriminations au sein des branches, secteurs professionnels et entreprises de l'économie sociale. Cet engagement s'est concrétisé par :

– la signature d'un protocole d'accord avec le ministère de l'immigration, de l'identité nationale et du développement solidaire, le 28 janvier 2008, pour 3 ans renouvelable ;
– la réalisation d'une étude auprès des employeurs au cours de l'été 2008 ;
– l'organisation d'une conférence sur le thème de la diversité et de la lutte contre les discriminations le 26 mars 2009 ;
– la constitution du pôle « égalité et prévention des discriminations » ;
– la signature par les adhérents de l'Usgeres de la charte diversité en mai 2010.

Article 1er

Préambule et principes de l'accord

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations a fait l'objet d'une réflexion paritaire dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale réunissant l'Usgeres et les cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Les travaux de ce groupe ont abouti aux actions suivantes :

– la rédaction d'un texte de concertation sur ce thème.

Afin de concrétiser leur engagement, les partenaires sociaux du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale ont formalisé un texte de concertation sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale. Le texte est un engagement solennel en faveur de la diversité dans l'économie sociale. Il pose les bases de la réflexion paritaire et vise à garantir

aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel ;

– la définition d'axes de positionnement sur le thème de l'égalité et la prévention des discriminations.

Les parties signataires souhaitent mettre en place une politique favorisant l'égalité et la prévention des discriminations dans la gestion des ressources humaines (GRH) par des mesures autour de :

– la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de l'économie sociale ;
– le recrutement ;
– la formation professionnelle continue et la sécurisation des évolutions professionnelles ;
– la transmission des compétences et la gestion des parcours professionnels ;
– la définition d'indicateurs de suivi.

La problématique de l'égalité et la prévention des discriminations suscite de nombreux enjeux, en particulier :

– l'adéquation entre les valeurs de l'économie sociale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, branches et secteurs professionnels du secteur ;
– le soutien à la croissance et la création d'emplois dans les secteurs en tension de l'économie sociale et l'accueil de nouveaux talents ;
– le renforcement de la compétitivité et l'attractivité des métiers de l'économie sociale ;
– la gestion de la pyramide des âges et l'équilibre entre les différents groupes d'âges au sein des entreprises de l'économie sociale.

Les parties signataires rappellent que la thématique de l'égalité et la prévention des discriminations renvoie à certains concepts généraux notamment ceux définis par la loi :

– la discrimination directe [(1)] ;
– la discrimination indirecte [(2)] ;
– l'action positive [(3)] ;
– la différence de traitement [(4)] ;

(1) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

(2) Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. La discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; 2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

(3) Action positive : on entend par action positive, toute mesure de rattrapage (temporaire ou pas), qui vise à réduire ou corriger les inégalités du fait produites par des discriminations passées ou actuelles subies par un groupe de personnes en leur accordant (temporairement ou pas) certains avantages préférentiels, notamment en matière d'emploi.

(4) Différences de traitement autorisées. Article L. 1132-1 du code du travail : ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Article L. 1133-2 du code du travail : les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. Ces différences peuvent notamment consister en : 1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ; 2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. Article L. 1133-3 du code du travail : Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées. Article L. 1133-4 du code du travail : Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

– l'égalité des chances [1].

Par cet accord, les parties signataires affirment leur volonté de :

– faire disparaître toutes les formes de discrimination ;
– garantir une égalité « réelle » dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
– faire de la thématique de l'égalité et de la prévention des discriminations une action prioritaire de la « responsabilité sociale des entreprises » de l'économie sociale ;
– intégrer la thématique égalité et prévention des discriminations comme un axe transversal du dialogue social ;
– mieux faire connaître la loi et s'appuyer des outils existants comme des leviers de management (plaquette diversité de l'Usgeres, labels, chartes…) ;

Pour ce faire, les parties signataires s'engagent à :

– valoriser les savoir-faire, les pratiques professionnelles exemplaires et/ou innovantes dans le secteur de l'économie sociale à partir d'outils de veille, d'observation, de documentation et de mesure ;
– mettre en place des procédures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les salariés tout au long de leur parcours d'évolution professionnelle ;
– poursuivre la sensibilisation des professionnels (employeurs, instances représentatives du personnel, salariés) de l'économie sociale en la matière et agir pour transformer et faire évoluer les représentations négatives.

Considérant :

– le préambule de la Constitution de 1946 qui inscrit le principe de l'égalité femme/homme dans tous les domaines ;
– la loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
– la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations définit le cadre légal précisant les 8 domaines et les 18 critères prohibés [2] ;
– la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
– l'accord du 22 septembre 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale, étendu le 1er août 2010 ;
– l'accord national interprofessionnel (ANI) du 12 octobre 2006 sur la diversité en entreprise, élargi le 14 mai 2008 ;
– la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations achève la transposition complète des textes européens en matière d'égalité de traitement (les directives 2006/54, 2004/113, 2002/73, 2000/78 et 2000/43) ;
– la loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie ;

(1) L'égalité des chances n'est pas un principe juridique mais un objectif à atteindre à travers des actions positives. On juge que les inégalités sociales, économiques, culturelles doivent être réduites voire supprimées par « un coup de pouce » donné aux catégories de population les plus concernées par les inégalités. Rétablir l'égalité des chances pour ces catégories implique, d'abord, qu'elles ne soient plus victimes de discriminations.

(2) Les critères prohibés par la loi sont au nombre de 18 : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constaté par le médecin, l'état de grossesse. Les domaines visés par la loi sont : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation, le renouvellement de contrat.

– les dispositions des accords de branches et secteurs professionnels en lien avec l'égalité et la prévention des discriminations conclus dans le champ de l'économie sociale [1].

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 2

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord est le champ composé des activités des branches et secteurs professionnels fédérés par l'Usgeres. Les dispositions du présent accord s'appliquent aux syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'union.

Les annexes du présent accord donnent la liste des branches et secteurs professionnels, des syndicats, des entreprises et des organismes entrant dans le champ d'application de l'accord.

Article 3

Sensibiliser les acteurs de l'économie sociale

La mise en place d'une démarche d'égalité et de prévention des discriminations suppose tout d'abord de passer par une première étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs.

L'étape de sensibilisation et de mobilisation des acteurs doit avoir pour objectif d'identifier, de démystifier et de combattre les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives.

Pour ce faire, les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès :

– des branches et secteurs professionnels ;

– des entreprises, et notamment celles dépourvues d'IRP ;

– des représentations du personnel (CE, DP, DS, CHSCT…).

Pour ce faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

– des campagnes d'information (conférences, colloques, séminaires…) ;

– des guides (guide du recrutement…) ;

– des publications (plaquette « économie sociale au devant de la diversité », charte de la diversité…) ;

– internet…/…

Article 4

Veiller à la non-discrimination dans le recrutement

Le recrutement doit permettre à chacun/chacune d'accéder à un emploi en fonction de ses compétences et ses capacités professionnelles et sans aucun des motifs de discrimination prévu par la loi.

Les parties signataires réaffirment les dispositions légales et réglementaires [2] en matière d'égalité et de non discrimination et souligne que le code du travail [3] précise que les procédures de recrutement doivent être exemptes de tous critères discriminatoires. Les parties signataires soulignent que les critères objectifs du recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle et rappellent les principales étapes d'une procédure de recrutement :

– la préparation du recrutement ;

– la recherche des candidatures ;

(1) Liste des accords de branches en annexe.

(2) Article L. 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL.

(3) Articles L. 1132-1 et L. 1221-6 du code du travail.

– la sélection des candidats ;

– l'entretien de recrutement ;

– l'accueil et l'intégration.

Elles rappellent, enfin, les obligations du recruteur :

– le poste à pourvoir et l'offre d'emploi.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

– l'entretien de recrutement.

Quelle que soit la forme sous laquelle elles sont demandées, les informations doivent avoir pour seul but d'apprécier la capacité du candidat à occuper le poste ou ses aptitudes professionnelles.

– la décision de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée.

Les parties signataires rappellent, en outre, que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les procédures de recrutement [(1)].

Les parties signataires considèrent que la poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité des collectifs de travail. Il s'agira d'élargir les canaux de recrutement (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

– encourager les candidatures internes ;

– renforcer les partenariats avec les organismes spécialisés tels que Pôle emploi, l'APEC [(2)], les missions locales, les associations et les structures d'insertion ;

– renforcer les partenariats avec les écoles et universités (associations d'anciens élèves, participation aux forums de recrutement organisés par des écoles et des universités…) ;

– favoriser l'alternance (professionnalisation et apprentissage) ;

– développer les collaborations avec les organismes chargés de gérer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés (l'AGEFIPH, les Cap emploi…) ;

– les candidatures en ligne (portail de l'emploi dans l'économie sociale) ;

– les candidatures spontanées ;

– participer aux salons, forums de recrutement ;

– faire appel aux intermédiaires de l'emploi, et notamment aux cabinets de recrutement en veillant à ce que ces derniers développent des pratiques de recrutement exemptes de toute forme de discrimination.

Les branches et secteurs professionnels pourront mettre à la disposition des entreprises le guide du recrutement [(3)] conçu par l'Usgeres.

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions pour sensibiliser et informer le plus grand nombre sur les métiers de l'économie sociale et les modalités de recrutement.

---

(1) Article L. 1132-1 du code du travail : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement … ».

(2) Association pour l'emploi des cadres.

(3) Dans ce cadre, un guide du recrutement a été conçu par l'Usgeres avec l'appui de ses adhérents. Ce guide rappelle la loi, en particulier les articles du code du travail sur la non-discrimination ainsi que ceux du code pénal qui condamnent les actes de discrimination. Il procure, aussi, des conseils sur les différentes étapes du recrutement avec des recommandations particulières. Le guide est destiné aux syndicats d'employeurs adhérents de l'Usgeres et à leurs entreprises adhérentes. Les branches et secteurs professionnels peuvent s'approprier et décliner cet outil en y intégrant leurs spécificités et savoirs faire RH.

Article 5

Développer des démarches d'accueil et d'intégration des salariés

Les parties signataires insistent sur l'utilité des démarches d'accueil et d'accompagnement des salariés car elles facilitent l'intégration des nouveaux salariés au collectif de travail et participent à la prévention des potentiels risques d'exclusion. De ce fait, les signataires souhaitent que les entreprises de l'économie sociale mettent en place une politique d'accueil et d'intégration.

Il s'agit, notamment par la diffusion d'informations homogènes, partagées et d'un accompagnement adapté à la prise de fonction, de :

– permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;

– acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;

– et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels concernés par le présent accord de concevoir des outils susceptibles d'accompagner les entreprises dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés.

Les signataires précisent que les actions suivantes peuvent constituer une démarche d'accueil et d'intégration des salariés et, par exemple :

– la remise de documents de communication facilitant l'accueil et l'intégration des nouveaux salariés ;

– la visite de l'entreprise et la présentation au collectif de travail ;

– l'organisation de réunions ou de sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés ;

– …/…

Article 6

Développer le tutorat

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale. Cette démarche vise notamment à prévenir les discriminations et lutter contre les à priori liés à l'âge, renforcer l'employabilité des seniors et encourager les coopérations intergénérationnelles.

Pour ce faire, les branches et secteurs professionnels pourront proposer des entreprises une charte et/ou un guide du tutorat prévoyant :

– la formation des tuteurs.

  Afin de permettre aux tuteurs d'exercer au mieux leur fonction ; ces derniers pourraient bénéficier d'une formation ;

– l'encadrement de la mission de tutorat.

  La contractualisation d'une convention de tutorat signée par les 3 parties (l'entreprise, le tuteur et le tutoré) pourrait être envisagée. Les branches et secteurs professionnels réaliseront un modèle type de convention de tutorat ;

– la reconnaissance et valorisation du tutorat.

La reconnaissance professionnelle de la mission de tutorat est essentielle. Elle peut passer par la prise en compte des pratiques tutorales dans l'évaluation et la progression des salariés, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 7

Généraliser l'entretien professionnel

Les parties signataires rappellent que les évolutions professionnelles des salariés doivent reposer sur des critères objectifs prenant en compte les compétences, la qualification et les expériences professionnelles. Il convient, donc, de veiller à ce que chaque salarié puisse avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle et puisse, dans la mesure du possible, progresser d'au moins un niveau

de qualification au cours de sa vie professionnelle. Pour ce faire, les parties signataires conviennent de généraliser, dés la signature de l'accord, la pratique de l'entretien professionnel au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application du présent accord. La mise en œuvre des entretiens professionnels a, ainsi, pour objectif de rationaliser les évolutions professionnelles des salariés.

Article 7.1

Définition de l'entretien professionnel

Les parties signataires conviennent que l'entretien professionnel réalisé par l'entreprise, conformément aux dispositions d'un accord de branche, a pour objectif de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et compte tenu des besoins de l'entreprise.

Article 7.2

Mise en œuvre de l'entretien professionnel

Les signataires du présent accord demandent aux branches et secteurs professionnels de définir par accord les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel dans le respect de leurs spécificités (taille des entreprises, modes d'organisation du travail...) et en complément de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce cadre, les branches et secteurs professionnels déterminent :

– la périodicité de l'entretien professionnel ;

– les modalités de mise en œuvre ;

– la formalisation de l'entretien ;

– les suites à donner à l'entretien professionnel.

Les thèmes suivants pourront notamment être abordés au cours de l'entretien professionnel :

– l'évolution professionnelle ;

– le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des deuxièmes parties de carrière ;

– le tutorat ;

– la conciliation des temps de vie.

Les parties signataires conviennent que la thématique de la conciliation des temps de vie ne pourra être abordée lors de l'entretien professionnel que lorsque le salarié en fait la demande.

Article 8

Veiller à l'égalité professionnelle

Les parties signataires stipulent que le respect du principe d'égalité de traitement est fondamental pour lutter contre le « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à des postes à responsabilité et les déséquilibres de mixité constatés dans différents métiers.

Les signataires demandent aux branches et secteurs professionnels de définir les dispositions propres à veiller à l'égalité professionnelle entre les salariés dans les 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Les parties signataires attirent, particulièrement, l'attention des branches et secteurs professionnels sur la nécessité de veiller :

– à la mixité des métiers et des qualifications ;

– aux modalités d'accès aux postes à responsabilité ;

– à l'égalité salariale ;

– à l'articulation des temps de vie (vie professionnelle, vie privée).

Article 9

Former à l'égalité et à la prévention des discriminations

Les discriminations sont un phénomène complexe et recouvrent, selon les individus, des acceptions différentes. Il importe donc, lorsqu'on veut les prévenir, de s'assurer d'une compréhension partagée de ce qu'elles revêtent et impliquent dans les pratiques professionnelles. Aussi, la formation des acteurs est centrale dans la mise en place d'une démarche de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations.

C'est le socle de la formation qui permet, notamment, d'accompagner, plus efficacement, les acteurs dans la mise en place de procédures réduisant les risques discriminatoires.

Les parties signataires demandent aux branches et secteurs professionnels d'inscrire, dans leurs priorités annuelles, la prise en charge d'actions de formation des salariés, notamment en situation d'encadrement ou ayant des responsabilités en matière de recrutement.

Ces formations auront notamment pour objectifs de :

– briser les tabous et les représentations personnelles liées à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société ;

– questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles ;

– former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Article 10

Suivi d'indicateurs sur « l'égalité et la prévention des discriminations » dans l'économie sociale

La mesure des phénomènes d'inégalité de traitement dans l'emploi et le déroulement de carrière est certes complexe mais constitue un enjeu économique et social majeur.

Considérant que la prévention des inégalités et des discriminations est un enjeu économique et social majeur, les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, des indicateurs communs de mesure de l'évolution des pratiques sur toutes les formes de discriminations au regard des 8 domaines visés par la loi : la rémunération, la formation, le reclassement, l'affectation, la qualification, la promotion professionnelle, la mutation et le renouvellement de contrat.

Afin de mesurer de manière homogène les politiques et actions menées en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations au sein des branches et secteurs professionnels entrant dans le champ d'application de l'accord, des indicateurs communs seront définis.

Les travaux des observatoires des branches et secteurs professionnels en la matière pourront, par ailleurs, alimenter cette démarche.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les branches et secteurs professionnels réalisent, chaque année, un bilan des actions menées en matière d'égalité et de prévention des discriminations et en informent les partenaires sociaux. Les branches et les secteurs professionnels veilleront à ce que les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un comité d'entreprise réalisent un bilan annuel des actions réalisées en matière d'égalité et prévention des discriminations.

Article 11

Dispositions diverses

Article 11.1

Suivi des dispositions prévues dans le présent accord

Les parties conviennent de mettre, dès la première année, après l'arrêté d'extension du présent accord, à l'ordre du jour du groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale, le suivi du présent accord et les conditions de sa mise en œuvre afin de dresser un bilan et convenir d'améliorations au regard notamment des pratiques et des évolutions légales et réglementaires.

Article 11.2

Entrée en vigueur

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Pour la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile indépendamment du secteur d'activités concerné.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux parties signataires de permettre que le présent accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

La validité de l'accord est subordonnée aux dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Durée de l'accord : le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera largement diffusé auprès des branches et secteurs professionnels entrant dans son champ d'application.

Article 11.3

Adhésion à l'accord

Article 11.3.1

Adhésion d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation d'employeurs. La demande d'adhésion devra être notifiée au groupe de dialogue social transversal dans l'économie sociale.

Conformément à l'article L. 2261-5 [(1)] du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, d'autre part, les organisations d'employeurs et syndicales de salariés signataires du présent accord.

(1) Article L. 2261-5 du code du travail : si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 11.3.2

Adhésion d'une organisation syndicale représentative de salariés

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11.4

Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou de plusieurs signataires.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 11.5

Dépôt légal et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt légal, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, telles que prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Usgeres.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC.

ANNEXES

1. Composantes de l'Usgeres entrant dans le champ d'application de l'accord

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Aide à domicile	5 000	220 000	UNADMR ADESSA Domicile UNA FNAAFP-CSF	CCN Unique aide à domicile, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (non étendue)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28 juin 1988, étendue le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (nca) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Centres sociaux et associations d'accueil de jeunes enfants	5 000	80 000	SNAECSO	CCN Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4 juin 1983, étendue le 22 juin 1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 85.3G Crèches et garderie d'enfants 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement (NCA) 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 91.3E Organisations associatives (NCA) (1) 92.3D Gestion de salle de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers de jeunes travailleurs	330	8 000	SNEFOS-JT	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003, étendue le 9 février 2004 (brochure n° 3014)	55.2F Hébergement collectif non touristique
Logement social	145	3 000	PACT ARIM	CCN Personnels PACT et ARIM du 21 octobre 1983, étendue le 13 décembre 1998 (brochure n° 3221)	85.3K Autres formes d'action sociale
Missions locales PAIO	500	12 000	UNML – PAIO	CCN Missions locales et PAIO du 21 février 2001, étendue le 27 décembre 2001 (brochure n° 3304)	85.3K Autres formes d'action sociale 91.3E Organisations associatives (NCA) (1)

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Mutualité	4 321	73 895	UGEM	CCN Mutualité du 31 janvier 2000, étendue le 17 août 2001 (brochure n° 3300)	66.0G Assurance relevant du code de la mutualité 85.1C Pratique médicale 85.1E Pratique dentaire 85.1G Activités des auxiliaires médicaux
Radio diffusion	700	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11 avril 1996, étendue le 22 octobre 1996 (brochure n° 3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier	140	2 500	SNPERQ	Accord collectif du 22 mars 1999 Accord national du 15 septembre 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les régies de quartier	
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	1 900	41 000	CG-SCOP		
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA U2C2F	CCN du 7 juillet 2005 (étendue le 25 novembre 2006) Accord du 17 juin 2005 sur le statut des entraîneurs et éducateurs du football Protocole d'adhésion du 31 mai 2006 à la CCN des administratifs et assimilés du football	92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives
Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)	140	7 000	SYNESI	Accord du 27 avril 2007 relatif au champ d'application des accords collectifs des ACI	853K 913E

SECTEURS d'activité	NOMBRE d'entreprises	NOMBRE de salariés	ORGANISATIONS membres de l'Usgeres	CONVENTIONS COLLECTIVES	ACTIVITÉS GÉRÉES
Tourisme social et familial	650	40 000	SATPS UNODESC-CNEA	CCN Tourisme social et familial du 28 juin 1979, étendue le 2 juillet 1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (NCA)1
(1) NCA : non classés ailleurs.					

2. Syndicats et groupements d'employeurs adhérents de l'Usgeres et entrant dans le champ d'application de l'accord

Pour les associations du secteur sanitaire et social :

– ADESSA à domicile, Fédération nationale ;
– FNAAFP/CSF, Fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – membre de la confédération syndicale des familles ;
– Fédération des PACT, Fédération nationale des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière ;
– SNALESS, syndicat national des associations laïques employeurs du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social ;
– UNA, Union nationale des associations de soins et services à domicile ;
– UNADMR, Union nationale des associations du service à domicile ;
– UNIOPSS, Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux.

Pour les associations de l'animation, de l'éducation permanente, du développement social, culturel et sportif :

– COSMOS, Conseil social du mouvement sportif ;
– SADCS, Syndicat des associations de développement culturel et social – membre du CNEA ;
– SATPS, Syndicat d'associations de tourisme, de promotion sociale, de vacances et de loisirs ;
– SNAECSO, syndicat national d'associations employeurs de personnels au service des centres sociaux et socioculturels ;
– SNEFA, Syndicat national des employeurs de la formation et de l'animation – membre du CNEA ;
– SNEFOS, Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;
– SNOGAEC, Syndicat national des organisations gestionnaires d'activités éducatives et culturelles membre du CNEA ;
– SNRL, Syndicat national des radios libres ;
– SNPERQ, Syndicat national professionnel des employeurs des régies de quartier ;
– SYNESI, Syndicat national des employeurs spécifiques d'insertion ;
– SYNOFDES, Syndicat national des organismes de formation de l'économie sociale ;
– UNML, Union nationale des missions locales PAIO, et organismes d'insertion sociale et professionnelle ;
– U2C2F, Union des clubs des championnats français de football ;
– UNODESC, Union nationale des organismes de développement social, sportif et culturel – membre du CNEA conseil national des employeurs associatifs.

Pour la coopération :

– Le CC, Le Crédit coopératif ;
– CGSCOP, Confédération générale des SCOP.

Pour la mutualité :

– UGEM, Union des groupements d'employeurs mutualistes.