

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

**ACCORD DU 22 MARS 2012
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

NOR : ASET1250769M

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail.

Elles soulignent que le maintien de cette diversité et de sa valorisation favorise la créativité, le dynamisme et la performance par les regards différents que la diversité apporte.

C'est dans ce cadre qu'un accord a été conclu le 27 mars 2009, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

Suite au bilan portant sur les mesures mises en œuvre en 2009 et 2010, présenté en commission paritaire plénière le 15 juin 2011, les parties signataires estiment qu'il y a lieu d'inscrire dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle.

A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du « label diversité ».

Enfin, les parties signataires considèrent que la responsabilité sociale des entreprises de la branche passe, notamment, par une gestion des ressources humaines qui prend en compte tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances, par le développement et la mise en œuvre des outils les plus appropriés à cet effet.

DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ**Article 1^{er}**

*Amélioration de la connaissance de la situation de la branche
au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances*

Considérant que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées, les parties signataires estiment indispensable de disposer, au niveau de la branche, des informations statistiques propres à assurer un suivi périodique des actions menées au titre de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est ainsi réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs, figurant en annexe.

Cet état des lieux constitue le baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession.

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière. Il figure en outre sur le site www.rcp-pro.fr.

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques.

Article 2

*Principes directeurs applicables et moyens d'action
à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité*

2.1. Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance, qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés et des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, du maintien dans l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la formation et du choix des prestataires :

- la diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises de la branche. Celles-ci veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

A cet égard, les offres d'emploi sont publiées concomitamment en interne et dans la bourse de l'emploi. Le 4^e alinéa de l'article 12 de la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993 est modifié en conséquence ;

- les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du recrutement.

A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet ;

- l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs ;
- l'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation (inscrite au plan de formation) sur une période de 5 ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse.

2.2. Moyens

La branche se dote d'un coordinateur diversité/égalité professionnelle pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des correspondants diversité désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale.

Ces correspondants rendent compte à la commission de l'égalité professionnelle visée à l'article 4.4 du présent accord.

Le coordinateur a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, ainsi que d'assurer la promotion et le suivi du label « diversité ».

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises, en particulier s'agissant de celles relatives à l'égalité hommes-femmes au bénéfice des responsables recrutement.

Il rend compte annuellement de son activité à la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

CHAPITRE I^{ER}

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 3

Constats

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2010, 72 % des effectifs globaux de la branche, soit un pourcentage identique à celui de 2007. Par ailleurs, la proportion des femmes dans la catégorie cadres, égale à 40 % en 2007, a progressé pour atteindre 49 % en 2010.

Toutefois, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (art. 12.2 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les entreprises de la branche doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération hors ancienneté entre les hommes et les femmes (art. 21 de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire).

Article 4

Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

4.1. S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

En particulier, les entreprises font en sorte d'améliorer le taux d'accès des femmes aux emplois à responsabilité. La part des femmes occupant des emplois relevant des classes 7 et 8 de la classification, égale à 37,5 % fin 2010, progressera pour atteindre, au niveau de la branche, 40 % au 31 décembre 2014.

4.2. S'agissant de la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation, en particulier celles relatives au management, bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qua-

lifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

Par ailleurs, les salariés de retour d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental d'éducation ou d'adoption) bénéficient dans les meilleurs délais, en cas de changement des techniques ou des méthodes de travail, d'une action de remise à niveau et d'adaptation sur le poste de travail qu'ils occupent.

4.3. S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. A titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

La branche procédera au recensement des méthodes visant à l'identification des éventuels écarts de rémunération, appliquées dans les différentes entreprises de la branche.

4.4. Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Article 5

Constats

En 2010, la baisse de la contribution des entreprises de la branche à l'AGEFIPH s'établissait à 30 % par rapport à 2007.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code (art. 17, alinéa 3, de la convention collective du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 2 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours (art. 30, alinéa 6, de la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) ;
- les parents percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et les parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficient d'autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 journées par an. En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée (art. 22 de la convention collective nationale).

Article 6

Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après.

6.1. Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise, visé à l'article 2.2 du présent accord, coordonne ces actions.

6.2. Accroissement significatif du nombre d'unités bénéficiaires au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance, l'indicateur de réalisation étant qu'à la fin de la 3^e année d'application du présent accord le nombre d'unités bénéficiaires employées par la branche ait progressé de 100 par rapport à la situation constatée fin 2010.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan périodique sur l'emploi des salariés en situation de handicap.

6.3. Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap, qui le souhaitent, dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4. Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises envisagent toutes les possibilités en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les aménagements appropriés pour maintenir les salariés, en cas de survenance d'un handicap, dans des emplois correspondant à leurs compétences.

6.5. Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

6.6. Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

Le paragraphe 2 *bis* de l'article 22 de la convention collective nationale de travail est complété comme suit :

« Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 jours par an sont accordées aux parents remplissant les conditions administratives, indépendamment des conditions de ressources, pour percevoir l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1, 2, 3 et 4 de la classification nationale. »

6.7. Durée du travail des travailleurs handicapés prévue à l'alinéa 6 de l'article 30 de la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993

La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés.

S'agissant des travailleurs handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction mensuelle est bonifiée de 1 jour.

Conformément à ce que prévoit l'alinéa 6 de l'article 30 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, le bénéfice de ces deux types de réduction d'horaires est applicable à la demande des salariés concernés.

CHAPITRE III

CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Article 7

Constats

Les parties signataires notent qu'en 2010 20,7 % des femmes et 3,5 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel, soit une proportion quasiment identique à celle de 2007.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre sur le travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (art. 22 de la convention collective du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (art. 27) ;
- une réduction du temps de travail de 1 heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. 27) ;
- une réduction au bénéfice des femmes enceintes et des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires (art. 27) ;
- le maintien du salaire net en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance (art. 27 *bis*) ;
- pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, le bénéfice de 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et de 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint (art. 22) ;
- le bénéfice au partenaire lié par un pacte civil de solidarité, dans le cadre du contrat type de prévoyance, du capital décès et des garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint ;
- la priorité pour l'accès aux périodes de professionnalisation accordée aux salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption ou sabbatique) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial ou exercice d'un mandat syndical ou électif (annexe II B à la convention collective nationale du 9 décembre 1993).

Article 8

Prorogation des mesures prévues par l'accord du 27 mars 2009 et création de nouvelles dispositions

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Les entreprises de la branche sont invitées à négocier, dans le cadre de leur dialogue social, la mise en place d'un dispositif permettant à tout ou partie des salariés à temps partiel qui le souhaitent d'acquérir des droits à retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein.

La salariée enceinte bénéficie, dès communication du certificat de grossesse, d'un entretien avec sa hiérarchie. Celui-ci se tient, à la demande de l'intéressée, afin de rechercher la meilleure conciliation possible entre l'activité professionnelle et son état de grossesse.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, les modalités pratiques des sessions de formation et privilégient les formules de formation à distance.

Les entreprises de la branche sont invitées à examiner la possibilité de prise en charge de tout ou partie des frais de garde occasionnés aux parents en situation de monoparentalité, par une action de formation ou une mission à l'initiative de l'employeur.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

En outre, les entreprises sont incitées à s'engager pour une meilleure gestion de la parentalité en signant la charte de la parentalité en entreprise, développée par l'observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE) ; cette charte a pour objectifs de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- créer un environnement favorable aux salariés parents, en particulier pour la femme enceinte ;
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.

Par ailleurs, les salariés en situation de congé de solidarité familiale ou de congé de soutien familial peuvent, à leur demande, bénéficier de 3 mois supplémentaires de suspension du contrat s'ajoutant à la durée prévue par la loi.

Enfin, les salariés bénéficiaires d'un congé de solidarité internationale peuvent, à leur demande, prolonger ce congé pour une durée n'excédant pas 1 an au total.

CHAPITRE IV

GESTION DE LA DIVERSITÉ DES ÂGES. – DISPOSITIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES

Article 9

Dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

9.1. Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accèsion à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35 % de la RMMG de la classe 1, niveau A.

Les entreprises recourent à la formule du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître de 15 %, au niveau de la branche, le pourcentage de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage conclus pendant la durée d'application du présent accord par rapport à la situation constatée en 2010.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

9.2. Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

La situation particulière des salariés seniors se trouve régie par un accord collectif du 23 septembre 2009, dont il est prévu de dresser un bilan avant son échéance, le 31 décembre 2012.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 11

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012 et cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2014, sauf en ce qui concerne les modifications des articles 22 et 30 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 qui entreront en vigueur le 1^{er} mai 2012.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Fait à Paris, le 22 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

SPOR CFTC.

ANNEXE

INDICATEURS RETENUS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes.

Effectifs :

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par métiers ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD) ;
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers.

Temps partiel :

- structure des effectifs par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs par tranches d'âge ;
- structure des effectifs par métiers.

Recrutements :

- structure par tranches d'âge ;
- évolution du taux de recrutement ;
- structure des recrutements par métiers.

Départs :

- structure par type (démission, retraite, licenciement...) ;
- structure par tranches d'âge.

Evolutions promotionnelles :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi.

Formation professionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences ;
- nombre de salariés ayant obtenu un CQP.

Rémunérations :

- salaires annuels par catégories professionnelles et par classes d'emplois avec et hors ancienneté.

Emploi des travailleurs en situation de handicap :

- nombre d'unités bénéficiaires ;
- nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;

- structure par types de contrats (CDI CDD).

Contrats en alternance :

- nombre de contrats en alternance pour les moins de 26 ans et pour les plus de 26 ans.