

**Convention collective nationale**

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

---

ACCORD DU 28 JUIN 2016  
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ  
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1650998M

IDCC : 218

---

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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.

Le protocole d'accord du 11 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances a permis de réaliser de réels progrès dans ces domaines.

Le présent protocole d'accord, qui s'inscrit dans la continuité de celui-ci, a pour vocation d'amplifier l'implication des organismes dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'encontre du salarié telles que définies à l'article L. 1132-1 du code du travail, c'est-à-dire de celles qui le sont « en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

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 personnelle.

Le respect de la diversité et de la non-discrimination est à la base des principes de neutralité et de laïcité du service public auxquels sont assujettis les organismes de sécurité sociale.

Dans ce cadre, conformément à ce qu'a rappelé la jurisprudence, tout salarié est tenu au respect de ces principes, qu'il soit ou non en contact avec le public.

Aussi, il doit s'abstenir, dans l'exercice de son activité professionnelle, de manifester, par des signes extérieurs, ses convictions politiques ou ses croyances religieuses.

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.

Le texte précise des indicateurs à suivre pour vérifier les progrès réalisés.

Trois champs d'intervention ont été retenus :

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

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *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.

## **TITRE I<sup>ER</sup>**

### **RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE**

#### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **OBJECTIFS À ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES**

## **Article 2**

### *Objectifs à atteindre au niveau national*

Lors d'un recrutement, la détention des compétences et capacités professionnelles requises pour tenir l'emploi est exclusivement appréciée en fonction de critères objectifs.

A cet effet, les dispositifs de sélection mis en œuvre par les organismes du régime général de la sécurité sociale doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, le régime général s'attache à diversifier les profils des salariés qu'il recrute et porte une attention particulière à l'intégration dans ses effectifs de personnes issues de la diversité, de jeunes

issus des quartiers prioritaires identifiés dans les politiques de la ville et de candidats ayant un niveau inférieur ou égal au baccalauréat lorsque le profil de l'emploi à pourvoir le permet.

### **Article 3**

#### *Accompagnement national*

##### **3.1. Promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale**

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](http://www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr) et des sites propres à chaque branche, de la participation à des salons et forums de présentation des métiers, du développement des partenariats permettant de favoriser une meilleure connaissance des possibilités d'emploi et des modalités de recrutement dans les organismes et de campagnes de communication externe.

Dans ce cadre, le régime général s'attache à favoriser la promotion des métiers dits sexués auprès de candidats de l'autre sexe afin de viser une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans ces emplois.

##### **3.2. Actions sur les outils d'aide au recrutement**

L'UCANSS vérifie, à travers les dépôts de vacances de postes dans la bourse des emplois, qu'aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ou comportant une forme quelconque de discrimination ne figure dans les offres d'emploi mises en ligne, et ce, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Elle engage une démarche de conception et d'expérimentation d'un outil d'aide au recrutement adapté à l'environnement institutionnel permettant notamment d'apprécier les capacités d'adaptation des candidats, favorisant ainsi une diversification des profils des salariés recrutés, et en assure la promotion.

##### **3.3. Action spécifique en faveur du recrutement de salariés et l'accueil de stagiaires en situation de handicap**

Les partenaires sociaux du régime général considèrent que la présence de salariés en situation de handicap est une richesse pour les organismes et qu'il convient de poursuivre les actions d'accompagnement visant à favoriser leur intégration par la voie de stages et de recrutement et à changer le regard porté sur le handicap.

A cet effet, l'UCANSS, développe les partenariats utiles à la mise en œuvre des actions d'accompagnement suivantes :

- réalisation de guides à destination des employeurs locaux sur l'emploi de personnes en situation de handicap et les possibilités d'accueil de stagiaires ;
- conception d'une offre de formation à destination des recruteurs pour les sensibiliser à ce sujet ;
- mise en œuvre d'une solution permettant une multidiffusion des vacances de postes publiés sur la bourse des emplois vers des sites spécialisés dans le recrutement de salariés en situation de handicap et participation à des forums et salons pour l'emploi de personnes placées dans cette situation ;
- promotion auprès des organismes du dispositif PARTHAGE (programme d'accompagnement, et de recrutement, de travailleurs handicapés pour l'accès généralisé à l'emploi) conçu par les UGECAM, qui vise à permettre de favoriser l'embauche de travailleurs handicapés, dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Par ailleurs, le régime général poursuit son engagement permettant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap au travers des procédures d'achats de biens et prestations qu'il met en œuvre.

Dans cette perspective, l'UCANSS s'attache à favoriser le développement d'achats auprès du secteur adapté et protégé.

### 3.4. Autres actions

Le service civique, destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans (30 ans pour les personnes en situation de handicap) offre l'opportunité aux jeunes volontaires de s'engager, sans condition de diplôme, pour une durée de 6 à 12 mois, dans une mission d'intérêt général, notamment dans le domaine de la protection sociale. Ce dispositif offre aux jeunes volontaires un cadre d'engagement citoyen leur permettant de gagner en confiance en eux, de développer des compétences et de porter une réflexion sur leur avenir professionnel. Pour les organismes de sécurité sociale, il est une opportunité de faire découvrir le service public de la sécurité sociale et, par la découverte de ses missions et de ses métiers, d'attirer de futurs salariés aux profils diversifiés.

A cette fin, l'UCANSS et les caisses nationales développent un partenariat avec l'agence du service civique afin d'obtenir un agrément national permettant aux organismes du régime général d'accueillir de jeunes volontaires. Elles assurent la promotion de ce dispositif.

Par ailleurs, l'UCANSS et les caisses nationales s'attachent à renforcer la responsabilité sociale du régime général en faveur de la diversité, notamment, en formant les acheteurs à l'utilisation des clauses sociales dans les procédures de marchés, et en diffusant des guides sur l'achat socio-responsable aux organismes.

Objectifs à atteindre au cours de la période couverte par l'accord :

- atteindre un taux de 75 % d'organismes ayant une contribution AGEFIPH égale à zéro ;
- faire en sorte que les embauchés de niveau inférieur ou égal au baccalauréat représentent au moins 25 % du total des salariés recrutés ;
- expérimenter un outil institutionnel de recrutement favorisant une diversification des profils des salariés recrutés ;
- obtenir l'agrément national auprès de l'agence du service civique afin de permettre aux organismes d'avoir recours au dispositif.

Indicateurs :

- nombre d'organismes ayant une contribution AGEFIPH égale à zéro ;
- pourcentage de salariés ayant au moment de l'embauche un niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;
- mise à disposition auprès d'un panel d'organismes, dans le cadre d'une phase expérimentale, d'un outil institutionnel de recrutement ;
- nombre d'organismes ayant recours au dispositif du service civique.

## CHAPITRE II

### DÉCLINAISON PAR LES ORGANISMES DES OBJECTIFS NATIONAUX

#### **Article 4**

#### *Favoriser un recrutement diversifié*

##### 4.1. Méthodes et outils de recrutement

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

Afin de diversifier les profils des salariés qu'ils recrutent, ils s'attachent à utiliser des méthodes et outils *ad hoc* (outil institutionnel de recrutement, méthode de recrutement par simulation, partenariat avec des missions locales...).

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

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

#### 4.2. Participants aux opérations de recrutement

L'organisme veille à ce que l'ensemble des recruteurs soit sensibilisé aux enjeux de la diversité et de l'égalité des chances.

Une composition associant des femmes et des hommes doit être recherchée lors de la constitution des jurys de sélection.

La fonction ressources humaines participe à ces jurys. Elle y est représentée par le biais d'un de ses membres formé aux enjeux de non-discrimination.

Quand l'organisme fait appel à des cabinets de recrutement extérieurs, il inclut une clause de « respect de la diversité » dans les contrats signés avec eux.

### Article 5

#### *Favoriser une insertion durable des collaborateurs*

##### 5.1. Promouvoir les métiers de la sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3.1 du présent accord, l'UCANSS et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale.

Les opérations visant à assurer, auprès du grand public, la promotion des métiers du régime général de la sécurité sociale (campagnes de communication, participation à des salons...) sont amplifiées.

Elles doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des organismes, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.

##### 5.2. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

###### 5.2.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Ainsi, chaque nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est obligatoirement inscrit, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS (parcours d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

###### 5.2.2. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat. Il est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l'aider à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Un accompagnement par la formation est proposé au référent, si nécessaire.

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

### 5.3. Développer une politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. A ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par l'UCANSS au plan national.

### 5.4. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale poursuit le développement d'une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

Cette démarche permet, notamment aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la branche professionnelle et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette démarche de certification permet aux intéressés de pouvoir faire valoir une qualification professionnelle, contribuant ainsi à leur employabilité.

## Article 6

### *Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des 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 à la question du 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 ;
- contractualisation de partenariats avec des structures spécialisées afin de rendre accessibles 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 au 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.

## TITRE II

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### OBJECTIFS À ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL ET ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES

## Article 7

### *Objectifs à atteindre au niveau national*

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs, permettant d'apprécier les compétences et capacités professionnelles mises en œuvre, ainsi que l'expérience professionnelle acquise.

Le développement des compétences constituant un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et de leur carrière professionnelle, le régime général porte une attention particulière à l'égal accès de tous à la formation professionnelle.

Il s'engage à garantir l'égalité des chances de tous les salariés dans le déroulement de leur carrière professionnelle, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, notamment leur sexe, leur situation familiale, leur âge ou leur situation au regard du handicap.

A cet égard, le régime général développe notamment toute action permettant d'assurer aux femmes les mêmes chances que celles offertes aux hommes d'accéder à des emplois relevant de niveaux de qualification supérieurs.

Les partenaires sociaux rappellent également que le travail à temps partiel ne doit pas être considéré comme une marque de désintérêt pour l'activité professionnelle. Aussi, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle que ceux travaillant



à temps plein, y compris dans l'accès à des postes de managers, une situation de travail à temps partiel n'étant pas incompatible avec l'exercice de responsabilités managériales.

Enfin, le régime général s'engage à prévenir ou identifier pour le réduire, tout risque de désinsertion professionnelle, notamment en cas de retour à l'emploi après une période d'absence de longue durée. Pour cela, des actions d'accompagnement sont définies par les organismes.

## **Article 8**

### *Accompagnement national*

#### **8.1. Renforcement de l'observation et de l'analyse**

La mise en œuvre d'actions adaptées au niveau des organismes nécessite que soit préalablement posé un diagnostic de la situation locale au regard de l'égalité des chances de l'ensemble des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Afin d'accompagner les organismes dans la réalisation de ce diagnostic, l'UCANSS met à leur disposition un outil facilitant la rédaction du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes.

Un appui leur est également proposé pour leur permettre de réaliser un suivi statistique des salariés en situation de handicap.

#### **8.2. Favoriser l'accès à la formation de tous les salariés**

Des formations à distance ont commencé à être mises en œuvre dans le régime général. Cette démarche sera renforcée dans la mesure où elle permet de limiter les temps de déplacement, favorise la conciliation du suivi d'une formation et des contraintes de la vie personnelle et facilite l'accès à la formation des salariés souffrant d'un handicap rendant plus difficile leur mobilité. A cet effet, les organismes de formation, dont l'institut national de formation (institut 4.10) s'appuient davantage sur les possibilités offertes par les outils numériques, sans toutefois négliger la nécessité d'intégrer également des temps de formation en présentiel utiles aux échanges entre les participants. Dans ce cadre, tous les moyens de développer une offre de formation de proximité sont recherchés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, l'UCANSS et les caisses nationales s'attachent à promouvoir l'accès aux CQP de personnes en situation de handicap. A cet effet, une expérimentation est menée afin d'identifier les actions nécessaires au renforcement de l'accompagnement de ces salariés dans l'obtention de ce titre.

#### **8.3. Encourager et soutenir les candidatures de femmes aux emplois de management supérieur et de direction**

Pour prévenir un éventuel effet de « plafond de verre », pouvant conduire des femmes à renoncer à postuler les emplois les plus élevés, l'UCANSS, en lien avec les caisses nationales, expérimente des actions d'accompagnement ou de mentorat.

Objectifs :

- assurer la formation des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- lever par l'engagement d'actions adéquates les obstacles à une meilleure représentation hommes/femmes sur les niveaux de qualification supérieurs ;
- améliorer l'accès à la formation, notamment pour les salariés en situation de handicap, ainsi que pour ceux ayant des obligations familiales.

Indicateurs :

- % de DRH ou responsables des ressources humaines ayant suivi une formation relative aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement ;
- % de salariés (H/F) par niveaux de qualification rapporté à l'effectif de ces populations ;
- % 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 plans d'action de réduction des écarts ;
- % de salariés en situation de handicap ayant suivi une formation qualifiante ;
- % de salariés ayant suivi une formation qualifiante ;
- % de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.

## CHAPITRE II

### DÉCLINAISON PAR LES ORGANISMES DES OBJECTIFS NATIONAUX

#### Article 9

##### *Garantir l'accès à la formation professionnelle*

Afin de veiller à garantir l'égal accès de tous les salariés à la formation professionnelle, l'organisme recense les salariés n'ayant suivi aucune action de formation depuis quatre ans dans le cadre du dispositif d'entretien professionnel instauré par la loi du 5 mars 2014.

Il en détermine les raisons, et prend toute mesure adaptée pour prévenir ou corriger cette situation si elle se présente.

Par ailleurs, les organismes locaux mettent en œuvre des actions régulières d'information des salariés sur les modalités d'utilisation de dispositifs tels que le compte personnel de formation et la validation des acquis de l'expérience.

Enfin, dans leurs processus d'achats de formation, les organismes s'attachent à exiger de l'opérateur qu'il dispense sa prestation dans des conditions de proximité favorisant un égal accès pour tous (proximité géographique, formation à distance...).

#### Article 10

##### *Parcours professionnel et rémunération effective*

##### 10.1. Développer des actions visant à favoriser la conception et la réalisation du projet professionnel du salarié

La mobilité fonctionnelle, interne à l'organisme, constitue un premier cadre possible de réalisation d'un parcours professionnel. Dans cette perspective, l'organisme met en œuvre une procédure d'examen systématique des demandes de mobilité interne en provenance de ses salariés. Il les informe des résultats de leur démarche. Il développe en outre toute action permettant aux salariés de mieux connaître les métiers exercés par leurs collègues des autres services.

Par ailleurs, les organismes s'attachent à promouvoir une meilleure connaissance des métiers exercés dans les différentes branches de législation. Ils s'appuient à cet effet sur les outils institutionnels existants, notamment le site dédié aux métiers de la sécurité sociale dont ils assurent régulièrement la promotion auprès de leurs salariés. Par le développement de relations de réciprocité avec les organismes des autres branches situés dans la même circonscription géographique, ils s'efforcent de proposer à leurs salariés, en appui d'un projet de mobilité, des temps de découverte des métiers des organismes voisins notamment sous la forme d'une période d'immersion.

##### 10.2. Prévenir les risques de désinsertion professionnelle

##### 10.2.1. Gérer les absences de longue durée

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

Par ailleurs, l'organisme veille à ce qu'une absence supérieure ou égale à six 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.

Cet entretien vaut entretien professionnel.

#### 10.2.2. Sensibiliser aux problématiques d'insertion et de désinsertion

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

### 10.3. Se doter d'outils adaptés

#### 10.3.1. Vérifier les procédures d'évaluation des salariés

Les organismes vérifient régulièrement 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.

#### 10.3.2. Etablir un rapport sur la situation comparée entre les hommes et les femmes

Tout organisme employant cinquante salariés et plus rédige un rapport annuel relatif à la situation comparée entre les hommes et les femmes. Ce rapport est communiqué aux membres du comité d'entreprise dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale de l'organisme, les conditions de travail et l'emploi.

A défaut d'accord relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu à l'article L. 2242-5 du code du travail, l'organisme, met en place un plan d'action visant à corriger les écarts.

#### 10.3.3. Assurer un suivi statistique des salariés en situation de handicap

Un examen de situation qui s'appuie sur un suivi statistique des salariés en situation de handicap est réalisé chaque année.

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

## TITRE III

### CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### OBJECTIFS À ATTEINDRE AU NIVEAU NATIONAL

#### Article 11

##### *Objectifs à atteindre au niveau national*

L'employeur s'attache à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés. Une bonne articulation entre ces deux domaines est en effet de nature à favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail et participe des actions de prévention en matière de santé au travail.

Dans toute la mesure du possible, l'organisation du travail doit tenir compte des impératifs liés à la vie familiale afin que ceux-ci ne pénalisent pas le salarié dans son activité professionnelle.

Il en est de même des contraintes résultant de l'aide apportée à une personne à charge.

Par ailleurs, la vie professionnelle ne doit pas constituer un obstacle aux activités extraprofessionnelles du salarié.

Toutefois, si l'employeur s'attache à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle du salarié, il veille à ne pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés.

Objectifs :

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

Indicateurs :

- % des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe ;
- % de salariés ayant bénéficié de points de compétences parmi ceux travaillant à temps partiel ;
- % de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion.

## CHAPITRE II

### DÉCLINAISON PAR LES ORGANISMES DES OBJECTIFS NATIONAUX

#### Article 12

*Retenir une organisation du travail  
respectant le domaine de la vie personnelle du salarié*

##### 12.1. Organiser les réunions dans le respect de la vie personnelle du salarié

Dans le respect du principe de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, 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.

La fixation de ces horaires doit également tenir compte de la répartition du temps de travail, et des horaires de travail, des salariés travaillant à temps partiel, ainsi que de ceux des salariés bénéficiant d'une formule de travail à distance.

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

##### 12.2. Garantir un droit à la déconnexion

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

En conséquence, l'employeur met en œuvre un droit à la déconnexion du salarié en dehors des horaires habituels de travail.

L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en dehors des horaires de travail doit conserver un caractère exceptionnel et être justifié par l'importance et l'urgence du sujet traité.

En tout état de cause, le salarié n'est pas tenu de répondre à ces sollicitations en dehors de ses jours et horaires habituels de travail.

Dans le respect de ces principes, l'organisme définit, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire.

Par ailleurs, s'agissant de situations de télétravail, les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié sont précisées dans l'avenant au contrat de travail. Elles sont portées à la connaissance du manager du télétravailleur et de ses collègues de travail.

### **Article 13**

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

### **Article 14**

#### *Tenir compte des engagements familiaux*

##### 14.1. Développer des pratiques managériales respectueuses de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

L'organisme s'engage à respecter la charte de la parentalité en entreprise.

Il favorise les pratiques et comportements managériaux respectant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés éduquant des enfants.

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

La situation des familles monoparentales doit être également prise en considération en ce qui concerne l'organisation du travail, et faire l'objet d'un accompagnement particulier.

##### 14.2. Mesures spécifiques pour faciliter l'organisation de la garde des enfants en cas de départ en formation

Afin que le fait d'avoir des enfants en bas âge ne constitue pas un frein en matière d'accès à la formation du salarié, l'organisme s'attache à mettre en œuvre des mesures permettant au salarié d'organiser la garde de son ou de ses enfants durant la période de formation.

Il s'engage notamment à ce titre à respecter un délai de prévenance suffisant avant le départ en formation, à intégrer dans le cahier des charges du prestataire de formation des conditions de déploiement en proximité de la formation, à fixer des horaires et des jours de formation tenant compte, dans toute la mesure du possible, des horaires et jours habituels de travail du salarié.

### **Article 15**

#### *Accompagner les solidarités familiales*

##### 15.1. Aide aux aidants

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 au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale, afin de lui assurer le maintien de sa rémunération.

## 15.2. Don de jours de repos

Les organismes sont invités à négocier des accords permettant aux salariés de faire don de jours de repos au bénéfice d'un de leurs collègues dont l'enfant, le conjoint, ou un ascendant est gravement malade. Les modalités pratiques de mise en œuvre sont définies dans ce cadre.

### Article 16

#### *Concilier 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, l'organisme prend 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.

### Article 17

#### *Concilier vie professionnelle et citoyenneté*

##### 17.1. Juré de cour d'assises

Le salarié appelé à siéger comme juré au niveau d'une cour d'assises, bénéficie du maintien intégral de sa rémunération.

Le salaire est maintenu sous déduction du montant de l'indemnité de session allouée par le ministère de la justice.

##### 17.2. Exercice d'un mandat électif

Conformément aux dispositions légales, le salarié titulaire d'un mandat électif bénéficie d'un crédit d'heures attaché à l'exercice de ses fonctions.

##### 17.3. Mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste à mettre ponctuellement et gracieusement à disposition d'associations, les compétences de salariés volontaires.

L'employeur propose au salarié, s'il l'accepte, d'intervenir, sur son temps de travail, dans le cadre d'une mission précise auprès d'une association.

Pendant cette période, le salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des droits attachés à son contrat de travail.

## TITRE IV

### DISPOSITIONS DIVERSES

### Article 18

#### *Modalités de suivi et d'accompagnement à la mise en œuvre de l'accord*

##### 18.1. 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.

## 18.2. Comité paritaire de suivi

Le suivi du présent accord est assuré dans le cadre des observatoires interrégionaux visés par le protocole d'accord du 5 mai 2015.

Un bilan est présenté dans le cadre de l'instance nationale de concertation.

## 18.3. 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.

## 18.4. Communication

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

Il présente les mesures prises par les organismes du régime général de la sécurité sociale dans ce domaine.

## Article 19

### *Incidence du présent accord sur le dispositif conventionnel*

Le présent accord abroge le protocole d'accord du 11 mars 2011 prorogé par avenant du 22 décembre 2015, relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

## Article 20

### *Durée et caractère impératif de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il arrivera à expiration 5 ans après sa date d'agrément, date à laquelle il prendra fin de plein droit et cessera de produire tout effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

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 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)