

RPN

Négociation relative à la diversité et à l'égalité des chances et aux fins de carrière

27/04/2021



01

LE CADRE DE LA NÉGOCIATION

Deux accords à échéance du 7 octobre 2021

L'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016

L'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019

Contexte	Fait suite à un premier accord conclu le 11 mars 2011 dont il reprend dans une certaine mesure la structure, en continuité	Fait suite à l'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération pour les organismes de moins de 300 salariés
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Marquer 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 - Structurer à l'échelle nationale la fixation d'objectifs interbranches, appelant à l'implication de l'ensemble des employeurs et partenaires sociaux du Régime général, au travers de la définition de mesures d'accompagnement au bénéfice des organismes locaux 	Assurer la continuité des mesures du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération pour les organismes de moins de 300 salariés, qui a cessé de s'appliquer le 31 août 2019
Échéance Article 20 du PA du 28 juin 2016 et Article 5 du PA du 11 juillet 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Expiration de l'accord 5 ans après sa date d'agrément (7 octobre 2021) → date à laquelle il prend fin de plein droit et cesse de produire tout effet - L'accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction 	<ul style="list-style-type: none"> - Expiration dans la même temporalité que l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances (7 octobre 2021) - Plus d'obligation légale de négocier sur le sujet

Le cadre conventionnel dans lequel s'inscrivent ces deux accord

Au sein du Régime général, ces deux accords s'articulent avec plusieurs autres accords qui définissent la politique institutionnelles dans le cadre de la RSE :

- L'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail,
- L'accord relatif au travail à distance de 2014, puis du 28 novembre 2017, qui participe de la QVT et d'une meilleure conciliation vie personnelle/vie professionnelle. La renégociation de cet accord est inscrite au programme de négociation 2021.

- Il convient également de mentionner :
 - La négociation en cours sur l'aide aux aidants, qui s'inscrit dans le cadre du haut degré de solidarité du régime de prévoyance ;

Le cadre institutionnel

Le cadre conventionnel est enrichi de démarches institutionnelles interbranches structurantes sur le champ de l'égalité professionnelle et de la diversité.

- **La convention de partenariat avec l'Agefiph** signée en 2016, qui fixe le cadre du développement de notre politique handicap institutionnelle. Ce partenariat, arrivé à échéance en juin 2020, va être renouvelé pour 3 ans au printemps 2021.
- **Le référentiel RSO interbranche**, en particulier son axe relatif à la responsabilité sociale interne, identifie 2 enjeux sur le champ de l'égalité professionnelle et de la diversité :
 - Veiller à l'équité de traitement et à l'inclusion :
 - Objectif 1 : lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et assurer l'équité de traitement tout au long de la vie professionnelles
 - Objectif 2 : Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap
 - Veiller à l'employabilité tout au long de la vie professionnelle :
 - Objectif : Accompagner les salariés dans l'acquisition et le développement de leurs compétences, notamment numériques.

Le cadre legal

Assises légales en matière de promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle	
Sources	Contenu des dispositions légales
<p>Le principe de non-discrimination (Article L1132-1 du Code du Travail)</p>	<p>La non-discrimination est une déclinaison du principe d'égalité qui est constitutionnel.</p> <p>Sur cette base, 25 critères légaux de discrimination sont à ce jour identifiés. La loi précise les situations dans lesquelles il est interdit de discriminer selon les critères définis.</p>
<p>La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) relative à l'égalité professionnelle (Article L 2242-1 du Code du Travail)</p>	<p>Tous les organismes locaux sont amenés à ouvrir des négociations en matière d'égalité professionnelle. A défaut d'accord, un plan d'action est impératif.</p>
<p>L'index de l'égalité professionnelle (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail)</p>	<p>Sur le champ de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'index de l'égalité professionnelle exige que soit mesurés et publiés annuellement les écarts de rémunération (organismes > 50 salariés) à partir d'un nombre déterminé d'indicateurs.</p> <p>En cas de résultat inférieur à 75/100, un plan d'action est impératif.</p>

NB : Depuis les ordonnances Macron du 24 septembre 2017, le dispositif du contrat de génération a été supprimé



02

CALENDRIER

4 RPN programmées sur le second trimestre 2021

Objet de la négociation : avant le terme des accords actuels

- **Négocier un nouvel accord sur la diversité et l'égalité des chances**
- Evaluer l'opportunité de reconduction de certaines dispositions de l'accord sur les fins de carrière

4 RPN programmées

- **La présente RPN** : consacrée essentiellement à la présentation du bilan de l'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 28 juin 2016

Selon l'article Article 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.



Il est proposé un bilan exhaustif de l'accord afin de poser le cadre de la négociation

- **Trois RPN également programmées :**
 - **Le 25 mai ;**
 - **Le 8 juin ;**
 - **Le 15 juin (à confirmer)**

03

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

Source : sollicitation des réseaux et données Ucanss. Il est à noter que la plupart des données sont arrêtées au 31 décembre 2019 compte tenu de la temporalité de remontée des données pour l'année 2020 et du contexte de crise sanitaire.

La structure du bilan suit celle de l'accord.

TITRE I

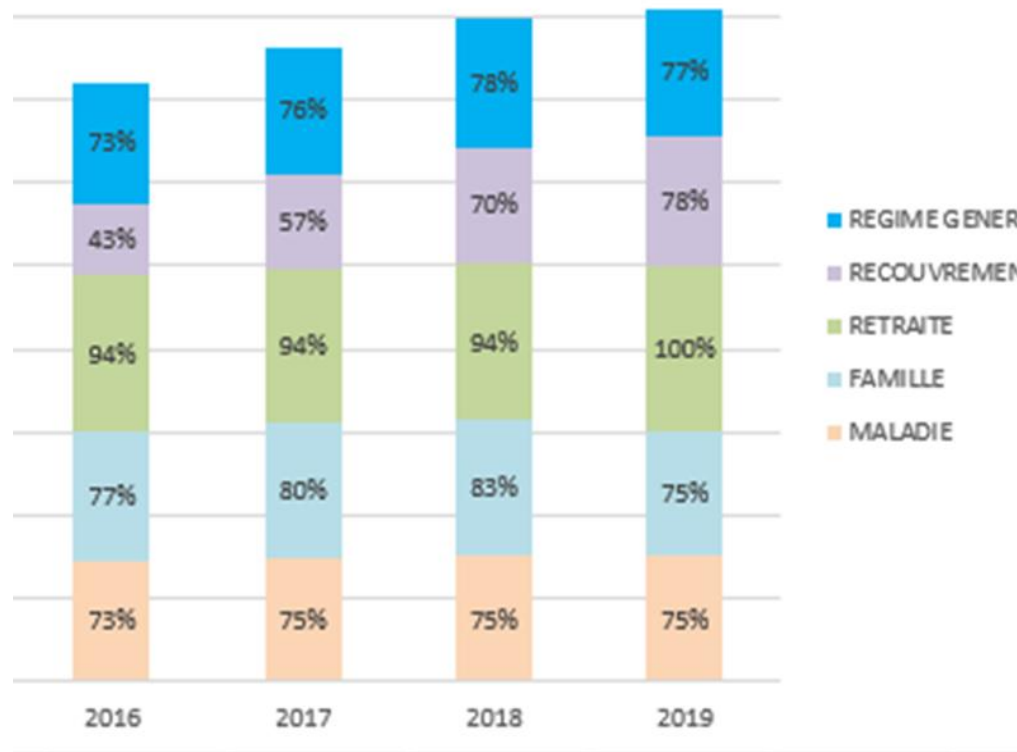
RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Objectif général : diversifier les recrutements à l'intention notamment des jeunes ou des salariés porteurs de handicap, via notamment la sécurisation de nos processus de recrutement.

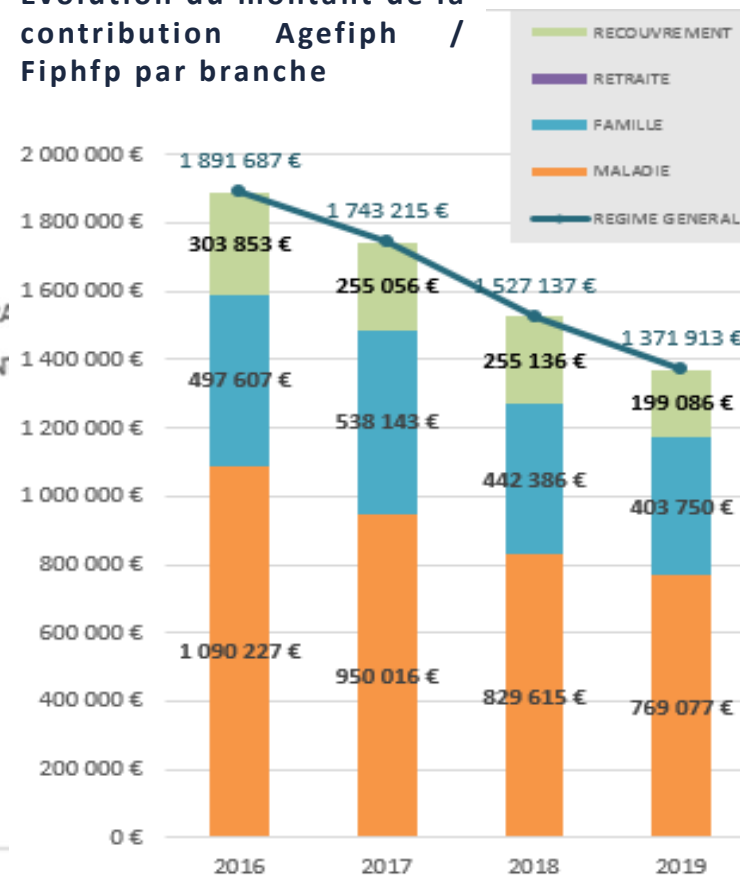
Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord :

Objectifs	Indicateurs	Résultats
Atteindre un taux de 75 % d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro.	Nombre d'organismes ayant une contribution Agefiph égale à zéro.	Données ci-dessous. En complément : ➤ Taux d'emploi direct de travailleurs handicapés qui s'établit à 6,14 à fin 2019, soit 8666 collaborateurs. ➤ En progression par rapport à 2016 malgré la baisse tendancielle des effectifs.

Evolution de la proportion d'organismes du RG ayant un taux global > à 6% par branche



Evolution du montant de la contribution Agefiph / Fiphfp par branche



- Une dynamique d'augmentation du nombre d'organismes qui ne versent pas de contribution et dépassent le seuil légal
- Un point d'attention depuis 2020 en raison de la modification des modalités de calcul de l'OETH (résultats consolidés en sept 2021).

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord :

Objectifs	Indicateurs	Résultats								
<p>Faire en sorte que les embauchés de niveau inférieur ou égal au baccalauréat représentent au moins 25 % du total des salariés recrutés.</p>	<p>Pourcentage de salariés ayant au moment de l'embauche un niveau inférieur ou égal au baccalauréat.</p>	<table border="1" data-bbox="1319 365 1821 475"> <tr> <td>2019</td> <td>2018</td> <td>2017</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>30,7%</td> <td>28,7%</td> <td>26,7%</td> <td>24,8%</td> </tr> </table> <p>→ La part des nouveaux embauchés peu ou pas diplômés progresse régulièrement depuis 2016.</p>	2019	2018	2017	2016	30,7%	28,7%	26,7%	24,8%
2019	2018	2017	2016							
30,7%	28,7%	26,7%	24,8%							
<p>Expérimenter un outil institutionnel de recrutement favorisant une diversification des profils des salariés recrutés.</p>	<p>Mise à disposition auprès d'un panel d'organismes, dans le cadre d'une phase expérimentale, d'un outil institutionnel de recrutement.</p>	<p>La multidiffusion est un outil de diversification des profils car il permet de répercuter automatiquement nos offres d'emploi auprès des partenaires sur le champ de l'insertion et du handicap.</p> <p>Un effort a également été porté sur la modernisation de la bourse des emplois et l'enrichissement de nos offres de service puis son intégration dans le portail Lasecurecrute, qui est un vecteur de visibilité de nos offres d'emploi auprès d'un plus large public.</p> <p>A noter que les organismes locaux mobilisent des méthodes qui participent à cet objectif : méthode de recrutement MRS avec pôle emploi, etc...</p>								
<p>Obtenir l'agrément national auprès de l'Agence du service civique afin de permettre aux organismes d'avoir recours au dispositif.</p>	<p>Nombre d'organismes ayant recours au dispositif du service civique.</p>	<p>L'agrément national a été obtenu en 2016, ce qui a permis l'accueil par les organismes locaux de salariés en service civique. Selon des données déclaratives remontées, les données sont les suivantes :</p> <table border="1" data-bbox="1974 1235 2476 1345"> <tr> <td>2019</td> <td>2018</td> <td>2017</td> <td>2016</td> </tr> <tr> <td>41%</td> <td>48%</td> <td>48%</td> <td>55%</td> </tr> </table>	2019	2018	2017	2016	41%	48%	48%	55%
2019	2018	2017	2016							
41%	48%	48%	55%							

Bilan de l'accompagnement national mis en œuvre en application de l'accord :

Items	Réalisations au cours de la période de l'accord
Promotion des métiers du Régime général de la Sécurité sociale	<p>La création du site Lasecurecrute.fr a permis d'accentuer la promotion de nos métiers auprès d'un large public. De plus, une vaste campagne relative à l'attractivité des métiers a été pilotée par l'Ucanss à compter de 2019 avec :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les 75 portraits à l'occasion de l'anniversaire de la Sécurité sociale ;- Une présence soutenue dans les médias de la part de l'Ucanss pour promouvoir l'employeur Sécurité sociale- Le lancement de la campagne de promotion des métiers de la Sécurité sociale en Janvier 2021 pour plusieurs mois : « je suis ce que je fais ».
Outils d'aide au recrutement	<p>L'outil de multidiffusion mis à la disposition des organismes a participé de la diversification des canaux de diffusion de nos offres d'emploi. Par ailleurs, l'intégration de la BDE dans le site Lasecurecrute a permis de donner une visibilité renforcée à nos démarches de recrutement auprès d'un plus large public.</p>
Services Civiques	<p>Le dispositif de Service civique a été relayé par les caisses nationales dans leur réseau.</p>

A l'appui de l'objectif de diversification des recrutements, il convient de mentionner la politique handicap institutionnelle déployée depuis 2016 : Démarche globale de sensibilisation, formation, de soutien au recrutement et au maintien dans l'emploi, et de partenariats, qui a porté ses fruits.

TITRE II

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Objectif général : Garantir une évolution professionnelle reposant sur des critères objectifs permettant d'apprécier les compétences, les capacités professionnelles mises en œuvre et l'expérience professionnelle acquise par des actions en matière :

- D'égalité des chances
- De prévention de la désinsertion professionnelle

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord (Formation des RH) :

Objectifs	Indicateurs	Résultats											
Assurer la formation des DRH ou responsables des ressources humaines aux questions de diversité, d'égalité des chances et d'égalité de traitement.	% 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.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>23</td> <td>43</td> <td>47</td> </tr> </tbody> </table> <p>(2020 : Impact crise sanitaire).</p>				2020	2019	2018	2017	8	23	43	47
2020	2019	2018	2017										
8	23	43	47										

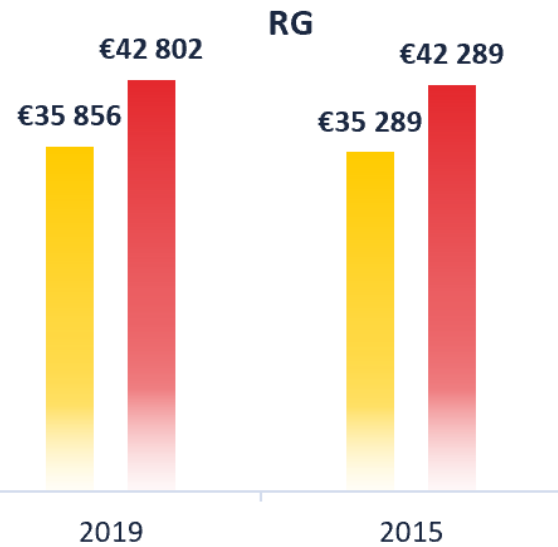
- Suite à la sollicitation des réseaux par l'Ucanss fin 2020, sur un panel des organismes répondants, il apparaît que :
 - Les personnels des services RH sont massivement formés à la thématique de la non-discrimination, avec un taux de 72 % en interbranche.
 - Les managers et les agents de direction sont moins formés selon les réponses des organismes avec un taux remonté de 41 % toutes branches confondues.

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord (Représentation femmes / hommes) :

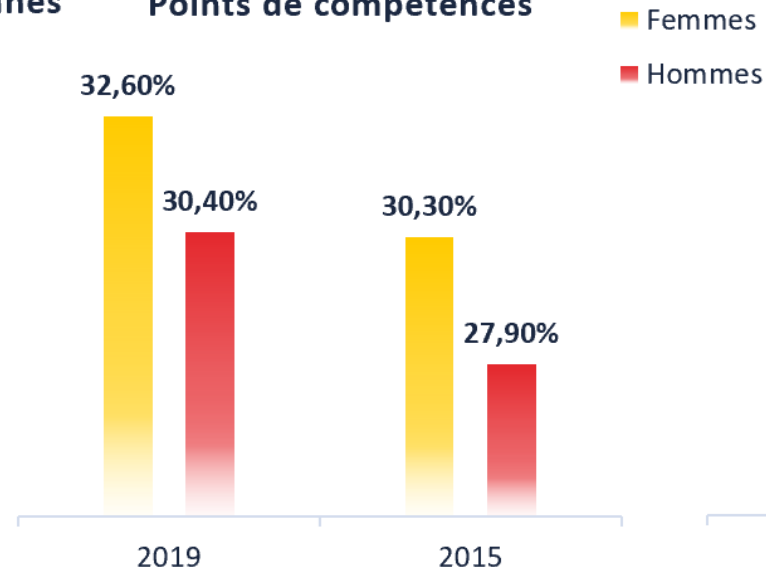
Objectifs	Indicateurs	Résultats																																																																																							
Lever par l'engagement d'actions adéquates les obstacles à une meilleure représentation femmes/hommes sur les niveaux de qualification supérieurs.	% de salariés (H/F) par niveaux de qualification rapporté à l'effectif de ces populations.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie / Pourcentage de femmes</th> <th>2016</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Employés (Niv 1 à 4)</td> <td>84%</td> <td>84,9%</td> </tr> <tr> <td>Cadres (niveau 5A à 9)</td> <td>73,8%</td> <td>74,4%</td> </tr> <tr> <td>Agents de direction</td> <td>48,2%</td> <td>51,6%</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie / Pourcentage de femmes	2016	2020	Employés (Niv 1 à 4)	84%	84,9%	Cadres (niveau 5A à 9)	73,8%	74,4%	Agents de direction	48,2%	51,6%																																																																											
	Catégorie / Pourcentage de femmes	2016	2020																																																																																						
	Employés (Niv 1 à 4)	84%	84,9%																																																																																						
Cadres (niveau 5A à 9)	73,8%	74,4%																																																																																							
Agents de direction	48,2%	51,6%																																																																																							
% de salariés (H/F) ayant bénéficié d'une promotion, rapporté à l'effectif de ces populations.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Part de bénéficiaire</th> <th colspan="2">Homme</th> <th colspan="2">Femme</th> <th rowspan="2">2016</th> <th rowspan="2">2019</th> </tr> <tr> <th>2016</th> <th>2019</th> <th>2016</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EC1</td> <td>16,7%</td> <td>10,0%</td> <td>6,8%</td> <td>8,2%</td> <td>7,6%</td> <td>8,3%</td> </tr> <tr> <td>EC2</td> <td>36,1%</td> <td>25,3%</td> <td>35,5%</td> <td>26,2%</td> <td>35,6%</td> <td>26,0%</td> </tr> <tr> <td>EC3</td> <td>8,1%</td> <td>10,0%</td> <td>8,2%</td> <td>9,5%</td> <td>8,2%</td> <td>9,6%</td> </tr> <tr> <td>EC4</td> <td>5,0%</td> <td>5,4%</td> <td>3,1%</td> <td>3,3%</td> <td>3,4%</td> <td>3,7%</td> </tr> <tr> <td>EC5</td> <td>9,3%</td> <td>9,8%</td> <td>10,0%</td> <td>10,0%</td> <td>9,8%</td> <td>9,9%</td> </tr> <tr> <td>EC6</td> <td>6,6%</td> <td>7,3%</td> <td>4,6%</td> <td>5,3%</td> <td>5,0%</td> <td>5,7%</td> </tr> <tr> <td>EC7</td> <td>6,7%</td> <td>6,5%</td> <td>6,2%</td> <td>6,7%</td> <td>6,3%</td> <td>6,7%</td> </tr> <tr> <td>EC8</td> <td>4,4%</td> <td>5,2%</td> <td>4,7%</td> <td>4,7%</td> <td>4,6%</td> <td>4,9%</td> </tr> <tr> <td>EC9</td> <td>4,7%</td> <td>3,6%</td> <td>5,0%</td> <td>5,8%</td> <td>4,9%</td> <td>5,0%</td> </tr> <tr> <td>ADD</td> <td>3,3%</td> <td>4,1%</td> <td>4,1%</td> <td>4,5%</td> <td>3,7%</td> <td>4,3%</td> </tr> <tr> <td>RG</td> <td>6,8%</td> <td>7,1%</td> <td>6,3%</td> <td>6,2%</td> <td>6,4%</td> <td>6,4%</td> </tr> </tbody> </table>	Part de bénéficiaire	Homme		Femme		2016	2019	2016	2019	2016	2019	EC1	16,7%	10,0%	6,8%	8,2%	7,6%	8,3%	EC2	36,1%	25,3%	35,5%	26,2%	35,6%	26,0%	EC3	8,1%	10,0%	8,2%	9,5%	8,2%	9,6%	EC4	5,0%	5,4%	3,1%	3,3%	3,4%	3,7%	EC5	9,3%	9,8%	10,0%	10,0%	9,8%	9,9%	EC6	6,6%	7,3%	4,6%	5,3%	5,0%	5,7%	EC7	6,7%	6,5%	6,2%	6,7%	6,3%	6,7%	EC8	4,4%	5,2%	4,7%	4,7%	4,6%	4,9%	EC9	4,7%	3,6%	5,0%	5,8%	4,9%	5,0%	ADD	3,3%	4,1%	4,1%	4,5%	3,7%	4,3%	RG	6,8%	7,1%	6,3%	6,2%	6,4%	6,4%
Part de bénéficiaire	Homme		Femme		2016	2019																																																																																			
	2016	2019	2016	2019																																																																																					
EC1	16,7%	10,0%	6,8%	8,2%	7,6%	8,3%																																																																																			
EC2	36,1%	25,3%	35,5%	26,2%	35,6%	26,0%																																																																																			
EC3	8,1%	10,0%	8,2%	9,5%	8,2%	9,6%																																																																																			
EC4	5,0%	5,4%	3,1%	3,3%	3,4%	3,7%																																																																																			
EC5	9,3%	9,8%	10,0%	10,0%	9,8%	9,9%																																																																																			
EC6	6,6%	7,3%	4,6%	5,3%	5,0%	5,7%																																																																																			
EC7	6,7%	6,5%	6,2%	6,7%	6,3%	6,7%																																																																																			
EC8	4,4%	5,2%	4,7%	4,7%	4,6%	4,9%																																																																																			
EC9	4,7%	3,6%	5,0%	5,8%	4,9%	5,0%																																																																																			
ADD	3,3%	4,1%	4,1%	4,5%	3,7%	4,3%																																																																																			
RG	6,8%	7,1%	6,3%	6,2%	6,4%	6,4%																																																																																			
Comparaison des niveaux de rémunération entre femmes et hommes à niveau de qualification équivalent.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Catégorie</th> <th colspan="2">2016</th> <th colspan="2">2019</th> </tr> <tr> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Employés et cadres</td> <td>36 628€</td> <td>33 818€</td> <td>37 050€</td> <td>34 204€</td> </tr> <tr> <td>Informaticiens</td> <td>48 868€</td> <td>50 134 €</td> <td>49 894€</td> <td>51 625€</td> </tr> <tr> <td>Agents de direction</td> <td>103 838€</td> <td>96 152 €</td> <td>107 816 €</td> <td>97 561 €</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	2016		2019		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Employés et cadres	36 628€	33 818€	37 050€	34 204€	Informaticiens	48 868€	50 134 €	49 894€	51 625€	Agents de direction	103 838€	96 152 €	107 816 €	97 561 €																																																																
Catégorie	2016		2019																																																																																						
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes																																																																																					
Employés et cadres	36 628€	33 818€	37 050€	34 204€																																																																																					
Informaticiens	48 868€	50 134 €	49 894€	51 625€																																																																																					
Agents de direction	103 838€	96 152 €	107 816 €	97 561 €																																																																																					
Nombre de plans d'actions de réduction des écarts		Donnée non remontée																																																																																							

Données complémentaires (Représentations femme / hommes)

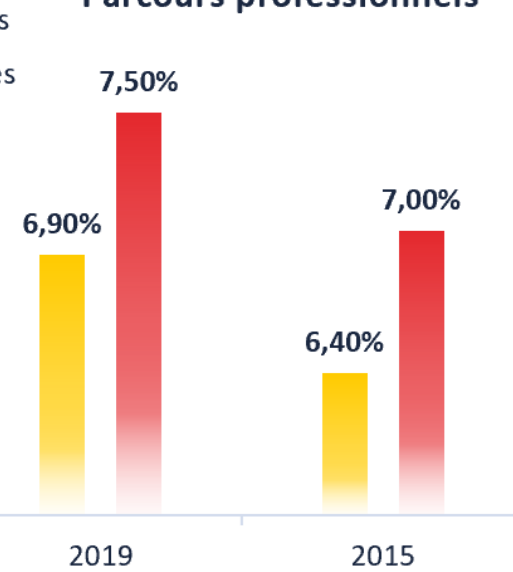
Rémunérations brutes annuelles moyennes



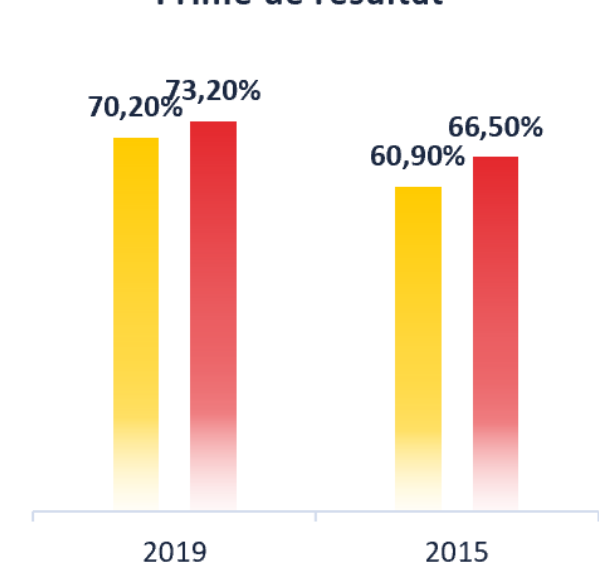
Points de compétences



Parcours professionnels



Prime de résultat



Femmes
Hommes

Périmètre : totalité du personnel rémunéré au moins une fois dans l'année

Périmètre : Personnels relevant de la grille des employés / cadres, présents et rémunérés au 31/12 de deux années consécutives dans le même organisme

Périmètre : Personnels relevant du PA de 2004, présents et rémunérés au 31/12 de l'année considérée, éligibles à la prime de résultat

- Tendance à réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes malgré des différences salariales

- Dynamique d'amélioration globale de l'acquisition de points de compétences pour salarié à temps complet, également en faveur des femmes

- Maintien de l'écart pour un salarié à temps complet dans l'accès à un parcours professionnel

- Augmentation globale du volume des bénéficiaires et réduction de l'écart entre femmes et hommes

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord (Accès à la formation) :

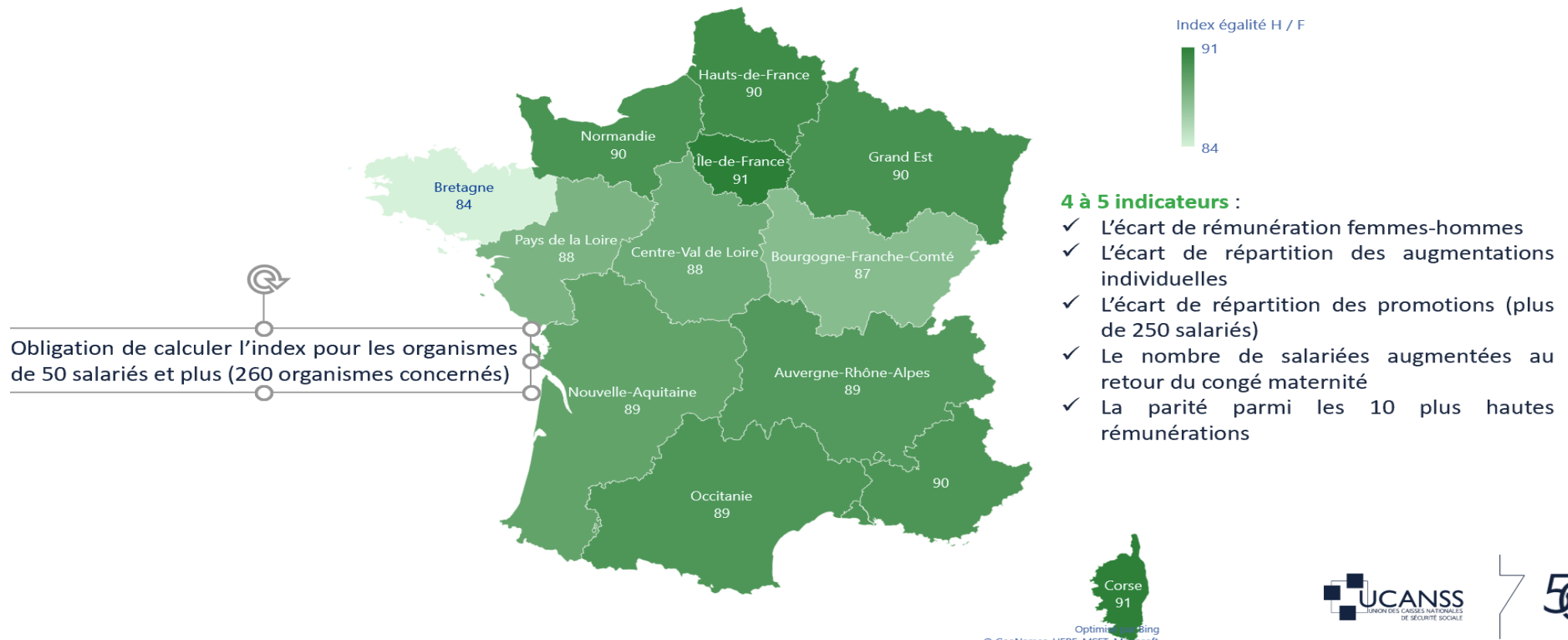
Objectifs	Indicateurs	Résultats										
Améliorer l'accès à la formation, notamment pour les salariés en situation de handicap, ainsi que pour ceux ayant des obligations familiales.	% de salariés en situation de handicap ayant suivi une formation qualifiante.	<p>Les données relatives à l'accès à la formation professionnelle disponible en interbranche, ne permettent pas de distinguer les salariés en situation de handicap.</p> <p>Seules les données concernant les salariés en situation de handicap parmi les bénéficiaires de contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage commencés dans l'année peuvent être consolidées :</p> <table border="1"> <tr> <td>2019</td> <td>2018</td> <td>2017</td> <td>2016</td> <td>2015</td> </tr> <tr> <td>3,4%</td> <td>3,3%</td> <td>2,7%</td> <td>2,4%</td> <td>2,5%</td> </tr> </table>	2019	2018	2017	2016	2015	3,4%	3,3%	2,7%	2,4%	2,5%
	2019	2018	2017	2016	2015							
	3,4%	3,3%	2,7%	2,4%	2,5%							
% de salariés ayant suivi une formation qualifiante.	<p>En 2019, 2 559 CQP ont été délivrés,</p> <p>En 2016, 1 779 salariés du RG ont obtenu du CQP</p>											
% de salariés ayant suivi une formation qualifiante ; % de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation.	<p>Développement du recours au contrats d'alternance : 644 contrats de professionnalisation en 2019 versus 734 en 2017, et 208 contrats d'apprentissage en 2019 versus 133 en 2017.</p>											

- Il convient également de mentionner le développement de l'accès à la formation pour l'ensemble des collaborateurs du Régime général (75,9 % des salariés formés en 2019 versus 61,4 % en 2015), ce qui constitue un levier favorable pour favoriser la progression professionnelle des salariés

Bilan de l'accompagnement national mis en œuvre en application de l'accord :

Items	Réalizations au cours de la période de l'accord
<p>Mise à disposition des organismes d'un outil de diagnostic de leur situation eu regard de l'égalité des chances en matière d'évolution professionnelle.</p>	<p>Il n'y a pas d'outil institutionnel développé mais la création en 2018 de l'index égalité Femme/ Homme par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, répond à cet objectif à travers la mesure des écarts de rémunération entre les 2 sexes.</p> <p>Sa mise en place a été accompagnée d'une circulaire Ucanss du 14 février 2019 pour préciser la méthode de calcul de l'indicateur au sein du Régime général.</p>

Index égalité F-H par région en 2019 dans le Régime général



Bilan de l'accompagnement national mis en œuvre en application de l'accord :

Items	Réalizations au cours de la période de l'accord
<p>Appui en matière de suivi statistique des salariés en situation de handicap.</p>	<p>Les organismes disposent depuis 2019 d'un outil de simulation de leur OETH, mis à disposition par le ministère du travail et l'AGEFIPH.</p>
<p>Renforcement des formations dispensées à distance.</p>	<p>La dispense des formations à distance constitue un axe de travail sur le champ des formations institutionnelles, renforcé par les besoins qui ont émergés au cours de la crise sanitaire.</p> <p>Des modules ont pu se développer à distance (tels que par exemple « Lutte contre les Fraudes », « SSCT : Intégrer la santé dans ses pratiques managériales », « Prem'ss », « Sensibiliser les managers au handicap »). Les Organismes de Formation Institutionnelle EN3S et I4.10 travaillent pour offrir des formations combinant les différents modes d'intervention.</p>
<p>Expérimentation à l'accompagnement de salariés porteurs de handicap pour l'accès au CQP.</p>	<p>L'expérimentation a pris fin en juin 2020 sur un bilan plutôt défavorable. Peu de candidats ont été intégrés à la démarche de certification, et aucun n'a pu finaliser la démarche (fin de contrat).</p> <p>L'expérimentation sera reconduite dans le cadre de la nouvelle convention Agefiph.</p>
<p>Expérimentation d'actions de mentorat.</p>	<p>Le dispositif du mentorat est actuellement expérimenté à une échelle interbranche sur les axes « junior-senior » et finalisé sur le champ « nouveau cadre dirigeant-actuel cadre dirigeant ». Sur ce 2nd point, le résultat s'avère très positif.</p>

TITRE III

CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Objectif général : Un attachement à faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle afin de favoriser une meilleure intégration, l'implication du salarié au niveau du collectif de travail et la prévention en santé

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord :

Objectifs	Indicateurs	Résultats						
		Niveau	2020			2016		
			Hommes	Femmes	Régime général	Hommes	Femmes	Régime général
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.	% des effectifs à temps partiel par niveau de qualification et par sexe.	E/C 1	11,1%	47,1%	44,5%	10,5%	58,3%	54,0%
		E/C 2	13,9%	27,3%	25,4%	10,6%	22,8%	20,9%
		E/C 3	6,8%	21,3%	19,1%	7,0%	23,9%	21,2%
		E/C 4	5,5%	22,1%	19,6%	4,4%	22,3%	19,5%
		E/C 5A	3,2%	13,5%	11,1%	2,7%	12,8%	10,4%
		E/C 5B	3,2%	17,2%	14,6%	2,2%	18,3%	15,4%
		E/C 6	2,4%	9,2%	7,4%	2,0%	8,3%	6,5%
		E/C 7	2,3%	7,8%	5,9%	1,8%	8,4%	6,0%
		E/C 8	1,9%	6,0%	4,5%	1,4%	5,6%	4,0%
		E/C 9	0,7%	4,1%	2,9%	0,6%	4,7%	3,1%
		IC 10A	0,0%	1,9%	0,9%	1,7%	0,0%	1,0%
		IC 10B	3,3%	5,4%	4,1%	3,1%	2,8%	3,0%
		IC 11A	0,0%	6,9%	2,2%	0,0%	4,5%	1,0%
		IC 11B	7,7%	14,3%	10,0%	0,0%	20,0%	4,8%
		IC 12	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	3,8%
		ADD N1	0,4%	2,2%	1,4%	0,8%	1,0%	0,9%
		ADD N2	0,0%	2,3%	1,3%	0,6%	1,6%	1,1%
		ADD N3	0,3%	0,6%	0,4%	1,1%	0,7%	0,9%
		ADD N4	0,0%	0,9%	0,3%	0,0%	1,0%	0,3%
		Régime général		4,9%	19,6%	16,4%	4,7%	20,7%

- Le temps partiel est majoritairement mobilisé par les femmes même s'il progresse légèrement sur la période parmi les hommes. Il est en baisse sensible pour les femmes entre 2016 et 2020
- Le temps partiel est mobilisé à tous les niveaux de la grille de rémunération, de manière marginale sur les emplois de cadres stratégiques et d'agents de direction.

Mesure de l'atteinte des objectifs nationaux fixés dans l'accord (suite) :

Objectifs	Indicateurs	Résultats								
Assurer l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que celles des salariés à temps plein.	% de salariés ayant bénéficié de points de compétences parmi ceux travaillant à temps partiel (Régime général)	<table border="1"> <tr> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> <th>2016</th> </tr> <tr> <td>31,9%</td> <td>28,6%</td> <td>28,3%</td> <td>29,9%</td> </tr> </table> <p>La représentation des salariés à temps partiel parmi les bénéficiaires de points de compétences se situe bien au-delà du taux minimal conventionnel.</p>	2019	2018	2017	2016	31,9%	28,6%	28,3%	29,9%
	2019	2018	2017	2016						
31,9%	28,6%	28,3%	29,9%							
	% de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion. (Régime général)	<table border="1"> <tr> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> <th>2016</th> </tr> <tr> <td>3,5%</td> <td>2,8%</td> <td>3,6%</td> <td>3,4%</td> </tr> </table> <p>La part des salariés à temps partiel parmi les bénéficiaires de promotion est relativement constante sur la période. Les salariés à temps partiel bénéficient moins de promotion que les salariés à temps plein (6,5% en moyenne).</p>	2019	2018	2017	2016	3,5%	2,8%	3,6%	3,4%
2019	2018	2017	2016							
3,5%	2,8%	3,6%	3,4%							
Sensibiliser les salariés aux règles concernant la laïcité dans l'organisme	Pas d'indicateur identifié dans l'accord	Pas de remontée sur ce type de sensibilisation								

➤ Données complémentaires – Accompagner les solidarités familiales

- Don de jours de repos : Selon un recensement exhaustif réalisé début 2020, 80 organismes ont inclus cette disposition dans un accord.
- Aide aux aidants – complément de rémunération (congé de solidarité familiale) : une requête sur 3 branches fait remonter une utilisation de ce congé pour 15 salariés en 2020

04

**RAPPEL DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD
DU 11 JUILLET 2019 RELATIF AUX
MESURES DE FIN DE CARRIERE**

Rappel des dispositions de l'accord relatif aux mesures de fin de carrière du 11 juillet 2019

L'accord de branche sur les contrats de génération s'est terminé le 31 août 2019 mais les dispositions créatrices de droits ont été prolongées dans l'attente de renégocier l'accord sur le champ de l'égalité professionnelle et du handicap.

Les quatre mesures concernant l'aménagement des fins de carrière en vue de favoriser la transition entre activité et retraite ont ainsi été reprises :

- **Utilisation fractionnée du compte épargne temps** : Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1. du Protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps. Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.
- **Accompagner des salariés dans leur démarche en vue de leur départ en retraite** : réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite pour les salariés de plus de 55 ans, pour les salariés qui en font la demande un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, examen systématique des demandes de passage à temps partiel, proposition de stages de préparation à la retraite.
- **Prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel** pour les salariés qui bénéficient des conditions pour une retraite à taux plein avec une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.
- **Adaptation des modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite** : dans les conditions relevant de l'article précédent, les périodes de travail à temps partiel n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite



05

**PROPOSITION DE PREMIÈRES
ORIENTATIONS AU REGARD DU BILAN**

Proposition de premières orientations au regard du bilan

Un périmètre global qui apparaît pertinent :

- La diversité et l'égalité des chances constituent un champ d'action avant tout local, au plus près des politiques RH des organismes en matière de recrutement, de rémunération, d'accompagnement des projets professionnels, et d'organisation du travail.
- Le champ couvert est très large et implique de définir des priorités d'action.
- En cohérence, la fixation d'objectifs interbranches, doit encourager l'implication de l'ensemble des employeurs et des partenaires sociaux du Régime général, avec la définition de mesures d'accompagnement au bénéfice des organismes locaux.

Une proposition globale d'actualisation et d'approfondissement des thématiques portées dans l'accord actuel :

- Le recrutement et l'insertion professionnelle ;
- L'évolution professionnelle ;
- La conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- La rémunération;

Et l'accompagnement des fins de carrière.

Les premières orientations au regard du bilan et des enjeux identifiés :

- Enjeu primordial de la négociation, en respect des obligations légales : Une prise en compte renforcée de l'ensemble des critères de discrimination
- Enjeu du renouvellement démographique à 10 ans : Un portage de la thématique majeure de l'emploi des jeunes
- Enjeu d'obligation légale en matière de handicap : Une considération forte de l'emploi des salariés en situation de handicap
- Enjeu d'employabilité tout au long de la carrière dans un contexte d'évolution des outils de travail et des modes d'organisation du travail
 - Un renforcement de l'accès à la formation grâce à la diversification des formats;
 - Un accompagnement à développer des compétences numériques, dans une visée de maintien de l'employabilité des salariés;
- Une attention soutenue à porter sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle