



Déclaration commune des partenaires sociaux et de l'État sur un plan pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France

Préambule :

En Île-de-France, depuis plusieurs années, un certain nombre d'actions contre les discriminations ont été engagées en multi partenariat. Si elles ont obtenu des résultats, en particulier en terme de prise de conscience des acteurs, force est de constater qu'il reste beaucoup à faire.

Les discriminations à l'emploi (embauche, affectation, formation, parcours professionnel) sont des manquements au principe d'égalité de traitement.

L'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail est un enjeu majeur qui conditionne l'insertion de chacun dans la société, l'accès à la citoyenneté, l'accès au logement.

Éléments de contexte en Île-de-France :

- L'égalité professionnelle et salariale femme / homme, bien que faisant l'objet d'une réglementation abondante et d'une obligation de négociation entre les partenaires sociaux, se heurte à la faiblesse de sa prise en charge par les acteurs de l'entreprise. Depuis 25 ans, la question évolue lentement et le droit est assez peu effectif.

- Concernant le handicap, le taux d'emploi des travailleurs handicapés, en Île-de-France, reste inférieur à 3%, alors qu'il est de 4% sur le territoire national, sachant que l'on est encore bien loin des 6% fixés par la loi.

- S'il est vrai que le taux d'emploi des seniors en Île-de-France (47%) est plus élevé que dans les autres régions, on peut remarquer que leur taux de chômage est également plus élevé que la moyenne nationale.

- Quant à l'articulation entre discriminations raciales et territoires, force est de constater qu'il reste énormément à faire, tant sur les discriminations liées à l'origine, que sur les déséquilibres territoriaux entre les ZUS (marquées par des quartiers défavorisés, un manque de qualification professionnelle, des réseaux de transports insuffisants), et les zones de quasi plein emploi.

Et pourtant il y a des points d'appuis :

- Des évolutions juridiques incitent les partenaires sociaux à se saisir des questions de discriminations afin de trouver les solutions les plus adaptées aux réalités de terrain, par le développement de la négociation d'entreprise et d'autres formes de dialogue et de concertation sur les territoires, partout où cela est possible, en renforçant les prises en compte des spécificités des TPE/PME.

- Des actions sont déjà engagées en multi partenariat, en s'appuyant sur des valeurs convergentes, des sensibilités voisines.



I. Définir des enjeux communs aux différents acteurs :

Ces questions des discriminations sont souvent présentées de façons éclatées, isolées les unes des autres, avec des réponses spécifiques et difficiles à mettre en œuvre (car complexes), des acteurs multiples, des normes différentes, des mondes qui ne communiquent pas. Il n'y a pas suffisamment d'approche globale.

Notre démarche ne se résume pas au seul constat ou à la seule dénonciation de telle ou telle discrimination. Elle a pour but d'agir afin :

- que chaque salarié soit traité de la même manière, quel que soit son sexe, son origine, sa nationalité, son handicap, son âge, sa maladie, son orientation sexuelle, son habitat ou son adresse...

- que chaque entreprise se dote ou s'entoure de capacités et de moyens à ne produire aucune discrimination ou exclusion par son organisation et ses conditions de travail ou par son management.

L'objectif est d'obtenir des résultats dans l'entreprise et dans les territoires sans lesquels notre action ne serait que discours et bonnes intentions.

L'État et les partenaires sociaux régionaux s'engagent à la mise en œuvre concertée et partenariale d'une politique volontariste de réduction des inégalités, s'inscrivant dans la durée. Ils réaffirment que le dialogue social, le développement de la négociation collective dans l'entreprise et la concertation territoriale sont des moyens essentiels pour avancer dans ce sens. Cette démarche est d'autant plus nécessaire en période de crise car ce sont les personnes les plus vulnérables qui sont touchées les premières.

II. Identifier des objectifs convergents et des territoires prioritaires :

- Une attention particulière sera portée à l'accès, au maintien et à l'évolution dans l'emploi des seniors, population restant, malgré les intentions, encore trop souvent une variable d'ajustement, en particulier dans les grandes entreprises.

- En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'arsenal juridique existe et la négociation est inscrite dans la loi. Les partenaires veilleront à accroître le nombre de personnes formées à la négociation sur ces thèmes, afin de multiplier les signatures d'accords. Ils accompagneront les entreprises (employeurs et représentants des salariés) dans leur négociation et la mise en œuvre effective de ces accords.

- Sur l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires s'appuieront sur les négociations rendues obligatoires par la loi du 11 février 2005, et seront attentifs à l'insertion des salariés handicapés dans les entreprises en favorisant des initiatives de sensibilisation, de bourses d'emploi, d'utilisation de moyens pour favoriser l'accès et l'adaptation des postes de travail.

- En ce qui concerne l'articulation discriminations et territoires, les initiatives de promotion d'actions positives en faveur des jeunes des quartiers défavorisés seront développées et tout particulièrement pour ceux qui sortent du système scolaire sans qualifications ; les partenaires reconnaissent que des efforts doivent être concentrés sur des territoires prioritaires :



Roissy, Orly - Rungis, Seine Aval, et plus largement les territoires qui sont aux franges de l'Île-de-France tels que le Sud Seine et Marne, le Sud Essonne...

Pour appuyer leur démarche, les partenaires sociaux et l'État élaboreront conjointement un état des lieux des discriminations, si possible par bassin d'emploi.

Pour certains types de discriminations, les partenaires sociaux favoriseront la négociation de « chartes de promotion de l'égalité » qui insistent sur le principe d'égalité de traitement, sur sa mise en œuvre concrète plutôt que sur la notion de respect des diversités qui n'est pas une fin en soi.

La négociation d'entreprise telle qu'indiquée dans la loi, implique de définir des cibles identifiées, ainsi que d'élaborer des indicateurs significatifs de progrès.

Il convient par cette déclaration commune de favoriser les coopérations au plan régional et territorial, de renforcer les convergences d'actions, de renforcer les cohérences, de démultiplier les résultats des actions engagées, voire d'en initier de nouvelles, et de concentrer des moyens pour donner une réelle visibilité aux actions des partenaires.

Les projets et actions peuvent porter sur :

- La gestion anticipée des ressources humaines pour un recrutement ouvert, diversifié et non discriminant.
- La promotion de l'accès à la formation et le développement d'actions de formation spécifiques.
- Le renforcement des dispositifs de professionnalisation, l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.
- La prévention de l'inaptitude.
- La promotion et le développement de nouvelles formes d'emplois (groupements d'employeurs, par exemple) et de nouveaux cadres collectifs, contribuant à la sécurisation des parcours professionnels.
- Le développement de l'esprit d'entreprendre, de la création et de la reprise d'entreprise.

III. Les organisations s'engagent à :

- S'informer mutuellement sur les actions engagées, les initiatives prises, les pratiques développées, les résultats obtenus, sur les territoires et les secteurs ou filières professionnels concernés. Cette information sera facilement accessible et mise à jour régulièrement.
- Organiser et mettre en œuvre la formation des acteurs relais pour être capable de porter la négociation et la concertation partout où cela est nécessaire.
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement des acteurs engagés localement. Impliquer les OPCA, en matière d'appui et de financement, pour permettre à ces acteurs d'acquérir les compétences nécessaires.
- Construire l'ingénierie financière et s'engager dans la gouvernance et le pilotage de ces projets.



IV. L'État s'engage à :

- Faciliter l'émergence de ces projets,
- Financer l'animation, par l'ARACT Île-de-France, du comité stratégique regroupant tous les partenaires du plan pluriannuel.
- Donner une priorité dans les financements dont il dispose pour mettre en place les moyens et l'ingénierie financière indispensables.
- Contribuer à rendre visible les résultats des actions engagées.
- Développer une action propre de ses services emplois et travail, dans ces domaines.

V. Visibilité de cette déclaration :

Cette déclaration sera rendue publique dans le cadre du forum régional de lancement du plan pluriannuel. Elle fera l'objet d'un travail systématique de communication, tant à l'interne de chacune des organisations concernées, que par de la communication grand public.

VI. Évaluation du plan, de ses effets et de son processus :

Un dispositif sera mis en place pour assurer une évaluation du plan. Il comprendra nécessairement la mise en place d'indicateurs d'activités, des bilans annuels, quantitatifs et qualitatifs, une évaluation en fin de plan sur les effets mesurables, mais aussi sur les dynamiques enclenchées et les processus mis en œuvre.

VII. Ajustements et évolutions du plan :

Les partenaires conviendront que ce plan puisse être évolutif, ajusté régulièrement, en fonction des avancées réalisées et des ressources mobilisées.



Présidente du MEDEF Île-de-France

Marie-Christine OGHILY

Président de la CGPME Île-de-France

Jean-François ROUBAUD

Président de l'UPA Île-de-France

Jean-Louis MAÎTRE

Secrétaire Général de l'UR CGT Île-de-France

Pascal JOLY

Secrétaire Générale de l'UR CFDT Île-de-France

Françoise LAREUR

Président de l'UR CFE-CGC Île-de-France

Jean-Pierre JERON

Secrétaire Général de l'UR CFTC Île-de-France

Marcel BLONDEL

Préfet de la région d'Île-de-France, préfet de Paris

Daniel CANEPA

En présence de Laurent WAUQUIEZ, secrétaire d'État chargé de l'emploi