



Déclaration commune des partenaires sociaux, du Président de la Région Île-de-France, de l'Etat et du Défenseur des droits sur un plan pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France – Jeudi 31 janvier 2013

Préambule

Les discriminations à l'emploi et dans le travail (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-e dans la société, l'accès à la citoyenneté, l'accès au logement.

En Île-de-France, depuis plusieurs années, de nombreuses actions contre les discriminations et pour l'égalité, notamment entre les femmes et les hommes, ont été engagées en multi partenariat. Des résultats concrets ont été obtenus, en particulier en termes de prise de conscience et de formation des acteurs, mais également grâce à des actions de terrain. Il s'agit de conforter cette dynamique car il reste beaucoup à faire.

En mars 2009, une première déclaration commune d'engagements des partenaires sociaux et de l'Etat sur un plan pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France a été signée, rejointe en février 2011 par la Région.

Dans l'article VII de la déclaration, les partenaires conviennent que ce plan puisse être ajusté régulièrement. Trois ans après le lancement du Plan, les partenaires ont réalisé un bilan de sa mise en œuvre.

La présente déclaration tient compte des évolutions du contexte et des ajustements proposés par les partenaires dans le cadre du bilan. Elle retient quatre champs d'intervention prioritaires :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- L'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors,
- L'articulation entre les discriminations liées à l'origine et les territoires.

Quelques constats

- 1) Depuis 40 ans, l'activité féminine a très fortement progressé en Île-de-France. Cependant de nombreuses inégalités professionnelles subsistent entre les femmes et les hommes. Par exemple, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à être en situation de sous-emploi et un écart de 27% entre les rémunérations des femmes cadres et celles de leurs homologues masculins demeure.
- 2) Concernant le handicap, le taux d'emploi des travailleurs handicapés, en Île-de-France, est de 2,2%, alors qu'il est de 2,7% sur le territoire national, sachant que l'on est encore bien loin des 6% fixés par la loi (*Source DOETH, 2009*).
- 3) S'il est vrai que le taux d'emploi des seniors en Île-de-France (47%) est plus élevé que dans les autres régions, le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus a crû de 58% depuis 2009, contre une augmentation de 32% pour l'ensemble.
- 4) Les discriminations liées à l'origine et les déséquilibres territoriaux entre les zones urbaines sensibles (ZUS) et les zones pourvoyeuses d'emploi, sont très marquées en Île-de-France. Pour exemple, 11% des diplômés vivant en ZUS sont au chômage, contre 5,8% pour les autres quartiers.

Les points d'appui

- Des évolutions juridiques incitent les partenaires sociaux à se saisir des questions de discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 les synergies créées par le Plan. En effet, les signataires de la présente Déclaration commune - l'Etat, la Région, les partenaires sociaux et le Défenseur des Droits, bénéficient d'un réseau de partenaires mobilisés dans la mise en oeuvre de ses objectifs : Agefiph, Pôle Emploi, ARACT Île-de-France et les OPCA Opcalia Île-de-France, Agefos PME Île-de-France et Fongecif Île-de-France.
 - Le Plan régional stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes (PRSEFH) signé en juin 2012, ainsi que le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) constituent deux cadres d'actions qui, en articulation avec le Plan égalité d'accès à l'emploi et dans le travail, contribuent à renforcer la dynamique. Par ailleurs, au niveau national, sur le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le gouvernement et les partenaires sociaux ont défini ensemble lors de la grande conférence sociale de juillet 2012 une feuille de route sur ce thème.
- L'Île-de-France a ainsi été retenue pour l'expérimentation intitulée « Territoire d'excellence » en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, une convention, signée entre l'Etat et la Région le 26 novembre 2012, précise un « Plan égalité

entre les femmes et les hommes », mobilisant de nombreux acteurs franciliens, et bénéficiant des actions d'ores et déjà réalisées dans le cadre du Plan.

I. Définir des enjeux communs aux différents acteurs :

Ces questions de discriminations sont souvent présentées de façon éclatée, isolée, 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 et transversale.

Notre démarche a pour but d'agir afin :

- que chaque salarié-e soit traité-e 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'Etat, la Région et les partenaires sociaux régionaux s'engagent à poursuivre la mise en œuvre concertée 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, la concertation territoriale, la conception d'actions partenariales et la mutualisation 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 transversaux :

Ces objectifs sont communs aux thématiques retenues par la présente Déclaration.

L'approche par le genre est obligatoirement prise en compte de façon transversale dans chacune d'entre elles.

- Réaliser des diagnostics et états des lieux pour étayer les perspectives stratégiques,
- Définir en commun les orientations,
- Favoriser les actions de formation des acteurs aux thématiques du Plan,
- Appuyer des expérimentations ambitieuses et des actions innovantes,
- Soutenir des actions menées au titre du Plan,

- Coordonner les actions en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité entre les femmes et les hommes,
- Favoriser des synergies sur les territoires,
- Communiquer sur les réalisations, les mettre en valeur, les rendre visibles,
- Capitaliser, partager les expériences, débattre les points de vue,
- Mutualiser les approches, les outils, les moyens,
- Produire des études pour la réflexion, des supports pour l'information, des outils pour l'action s'adressant à toutes les entreprises, et en priorité aux petites et moyennes.

III. Les engagements communs :

- 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. L'échange d'informations qui s'est mis en place entre les organisations, dans le cadre du comité stratégique notamment, et via le site internet et la lettre électronique du Plan, doit être poursuivi mais également renforcé par le développement d'actions partagées. Cette information doit être facilement accessible et mise à jour régulièrement.
- Organiser et poursuivre la mise en œuvre de 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.
- Permettre à ces acteurs d'acquérir les compétences nécessaires, en impliquant notamment les OPCA interprofessionnels et de branches.
- Apporter une ingénierie financière et s'engager dans la gouvernance et le pilotage de ces projets.

IV. L'Etat et le Président de la Région viseront particulièrement 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 ils disposent pour mettre en place les moyens et l'ingénierie financière indispensables,
- Contribuer à rendre visibles les résultats des actions engagées.

Pour la Région Île-de-France, la déclinaison des objectifs ci-dessus énoncés fera l'objet, lorsqu'elle se traduit par un engagement juridique ou financier, d'une délibération de la commission permanente seule instance habilitée à engager effectivement la Région.

V. Gouvernance et fonctionnement

- Un comité stratégique se réunit régulièrement pour discuter et valider les orientations. Il est co-présidé par la Direccte et le Président de la Région ou son représentant.
- Une fois par an, les instances de décision des organisations régionales définissent en concertation avec l'Etat et la Région un programme annuel d'actions ciblées et partenariales.
- La mise en œuvre et le suivi des orientations communes se traduisent en particulier par :
 - * l'animation du site dédié, piloté par un comité éditorial
 - * La tenue d'un séminaire thématique annuel de restitution des travaux du Plan.

VI. Evaluation, ajustements et évolutions du Plan :

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

Les feuilles de route du programme annuel intégreront des objectifs chiffrés pour la réalisation des bilans quantitatifs ainsi que des indicateurs pour une évaluation qualitative des effets, des dynamiques enclenchées et des processus mis en œuvre.

Signée à Paris, le 31 janvier 2013

ANNEXE : Synthèse du bilan à 3 ans

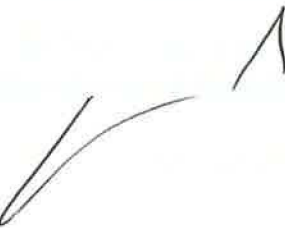


**Déclaration commune des partenaires sociaux, du
Président de la Région Île-de-France, de l'Etat et du
Défenseur des droits sur un plan pluriannuel pour
l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-
de-France – Paris, jeudi 31 janvier 2013**

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


Laurent Fiscus

Le Défenseur des Droits


Maryvonne Lyazid

Région Île-de-France


Abdelhak Kachouri

**Union régionale
CGT Île-de-France**


Maurice de Muynck

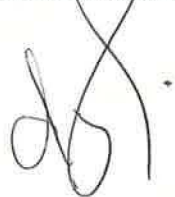
**Union régionale
CFDT Île-de-France**


Françoise Lateur

**Union régionale
CFTC Île-de-France**


Pascal Brand

**Union régionale
CFE-CGC Île-de-France**


Nils de Tymowski

**MEDEF
Île-de-France**


Marie-Christine Ogilvy

**CGPME
Île-de-France**


Abdellah Mezziouane

**UPA
Île-de-France**


Patrick Briallant



LE DÉFENSEUR
DES DROITS



 **Île-de-France**



