PLAN D'ACTIONS CONCERTÉES POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DANS LE TRAVAIL EN ÎLE-DE-FRANCE

Déclaration commune des partenaires sociaux, de la Région Île-de-France, de l'État et du Défenseur des droits pour un plan pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Île-de-France

décembre 2016

Préambule

Les discriminations à l'emploi et dans le travail (embauche, affectation, parcours professionnel) vont à l'encontre du principe de l'égalité réelle et de ce fait contribuent à éroder la cohésion sociale d'une région, d'un pays.

En Île-de-France, depuis plusieurs années, de nombreuses actions contre les discriminations et pour l'Egalite, 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 qui vise à faire évoluer les mentalités, à lutter contre les stéréotypes et à initier des actions concrètes par des démarches volontaristes.

Par les deux précédentes déclarations communes (2009-2012 et 2013-2015), les signataires du plan pluriannuel pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail se sont engagés dans cette démarche au long cours.

La présente déclaration tient compte des évolutions du contexte et des ajustements proposés par les partenaires dans le cadre du bilan. Elle consolide et poursuit les orientations des déclarations communes précédentes. Elle maintient les quatre champs d'intervention prioritaires suivant :

- *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,*
- *L'accès et le maintien dans l'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s,*
- *L'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des senior.e.s,*
- *L'articulation entre les discriminations liées à l'origine et aux territoires.*

Constats

D'une part, l'Île-de-France est l'une des régions les plus féminisées : le taux d'emploi des femmes y est plus élevé qu'au niveau national (64 % contre 60 %). En moyenne les femmes gagnent 25 % de moins que les hommes et leur pension de retraite est inférieure de 47 % à celle des hommes. Elles subissent davantage le temps partiel et la précarité. Même si les inégalités sont globalement moins marquées qu'ailleurs, le constat général est le même : « les femmes continuent d'être directement ou indirectement discriminées dans le monde professionnel du seul fait qu'elles sont femmes ».

D'autre part, l'Île-de-France se caractérise par une proportion de personnes en situation de handicap en activité plus élevée qu'en province, quelle que soit le type de handicap. Ainsi, 67 % des personnes âgées de 20 à 59 ans ayant un handicap ressenti, identifié ou reconnu, sont actives contre 62 % en province.

De plus, alors que la durée de vie s'allonge et que l'on entre de plus en plus tard sur le marché du travail, les salarié.e.s les plus âgé.e.s en sont de plus en plus éloigné.e.s. Le taux d'emploi des 55-64 ans est en moyenne de 47 % (2013) ; 3 points de moins que l'objectif de 50 % fixé par l'Union Européenne.

Par ailleurs, le taux de chômage des habitant.e.s des quartiers de la politique de la ville (23 %) est 2,5 fois supérieur à celui des habitant.e.s hors de ces quartiers. Celui des 15-24 ans y atteint 42 % en moyenne, contre 23 % pour les autres, soit presque deux fois plus. Les jeunes sans diplôme de ces quartiers qui se portent sur le marché du travail connaissent massivement chômage et précarité. L'origine sociale, le faible niveau de diplôme, le manque de réseau social sont les principales explications de cette situation.

Les points d'appui

Un corpus législatif et réglementaire important, aux évolutions récentes, incite les partenaires sociaux à se saisir des questions de discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de construire les solutions les plus adaptées aux réalités de terrain, par le développement de la négociation en entreprises ou d'autres formes de dialogue et de concertations sur les territoires, partout où cela est possible, en tenant 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'État, la Région Île-de-France, les partenaires sociaux et le Défenseur des droits, bénéficient d'un réseau de partenaires mobilisés dans la mise en œuvre de ses objectifs : Agefiph, Pôle emploi, l'Aract Île-de-France et les Opca (Opcalia Ile- de- France, Agefos PME Île-de-France et Fongecif Île-de-France).

Le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), nouvelle instance de concertation régionale créée par la loi du 5 mars 2014, la Programmation interministériel des droits des femmes et de l'égalité en Île-de-France (PIDFE 2015-2017), ainsi que le Plan régional pour l'insertion des travailleur.euse.s handicapé.e.s (PRITH) constituent trois cadres d'actions qui, en articulation avec le Plan égalité d'accès à l'emploi et dans le travail, contribuent à renforcer la dynamique.

1 Définir des enjeux communs aux différents acteurs :

La question des discriminations est souvent présentée de façon éclatée, avec des réponses à chaque fois particulières, 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 appartenance à une organisation syndicale, à une religion, 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.

L'État, la Région Île-de-France, le Défenseur des droits et les partenaires sociaux régionaux s'engagent à poursuivre la mise en œuvre concertée d'une politique volontariste de réduction des inégalités dans le monde professionnel, s'inscrivant dans la durée.

Ils réaffirment que le dialogue social, le développement de la négociation collective dans l'entreprise, le dialogue social territorial, 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 que ce sont les personnes les plus vulnérables qui sont touchées les premières.

2 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 et définir en commun les orientations ;
- Appuyer des expérimentations ambitieuses et des actions innovantes, notamment menées au titre du plan ;
- Coordonner les actions en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Produire et mutualiser les approches, les outils, les moyens pour les actions s'adressant en priorité aux TPE/PME ;,
- Capitaliser, valoriser, partager les expériences, débattre des points de vue.

3 Les engagements communs :

- S'informer mutuellement sur les actions engagées, les initiatives prises, les pratiques développées, les résultats attendus 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 afin qu'ils puissent 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 branche ;
- Appuyer une ingénierie financière et s'engager dans la gouvernance et le pilotage de ces projets.

4 L'État et 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.

5 Gouvernance et fonctionnement

- Un comité stratégique se réunit régulièrement pour discuter et valider les orientations. Il est présidé par la Direccte.
- 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.

6 Evaluation, ajustement 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 intègreront 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 13 décembre 2016

Yannick IMBERT

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

Richard SENGHOR

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Valérie PECRESSE

îledeFrance

Pierre KUCHLY

CGPME IDF

Eric BERGER

MEDEF
Ile de France

Jacky PORTIER

UPA
Union Professionnelle Artisanale

Philippe LENGRAND

Cfdt:
ÎLE DE FRANCE

Jean-Claude GERMAIN

CFE CGC

Alex PESIC

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Camille MONTUELLE

la cgt
Union Régionale
Île de France