

Accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaires

Préambule :

La lutte contre les discriminations, et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité, sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics par leurs contributions à des actions qu'il est indispensable de mener.

La profession du travail temporaire de part sa spécificité est particulièrement sensibilisée aux problématiques d'accès au monde du travail et doit être exemplaire dans l'ensemble de ses processus de recrutement et notamment ceux mis en œuvre pour leurs salariés permanents.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes relevant des origines réelles ou supposées, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

Les organisations signataires sont convaincues que l'attitude volontaire des entreprises qui œuvrent beaucoup à l'intégration dans le monde du travail doit se renforcer et offrir à tous, à compétences et à capacités égales, les mêmes possibilités dans l'accès à l'emploi et en matière de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans aucune discrimination.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de travail temporaire relèvent avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun.

Elle relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste. Au-delà de cette volonté les entreprises de travail temporaire ont aussi un intérêt

économique et social à promouvoir la diversité et à continuer à concourir à l'intégration dans le monde du travail.

En effet, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

La signature du présent accord sera pour la branche un important facteur d'engagement économique et humain et une avancée sociale considérable pour les salariés des entreprises de travail temporaire, notamment leurs salariés permanents.

Les signataires du présent accord prévoient en outre d'étendre ce thème de négociation du présent accord aux salariés intérimaires pour lesquels la problématique se situe dans la relation tripartite entre les entreprises de travail temporaire, les salariés intérimaires et les entreprises clientes.

Ils ont arrêté l'ensemble des dispositions suivantes qui constituent un engagement clair en faveur de la non discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés permanents.

Chapitre I : Principes directeurs

Article 1 – Objet et champ d'application du présent accord

Le présent accord constitue l'engagement de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de salariés permanents quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap (article L.122-45 du code du travail).

Il vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction des éléments exposés au paragraphe précédent ni de leur lieu de résidence.

Il vise également la mise en œuvre de mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés permanents des

entreprises de travail temporaire ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés permanents travailleurs handicapés au sens de l'article L.132-12 du code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de travail temporaire (ETT) visées aux articles L.124-1 et suivant du code de travail ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) visées à l'article L.322-4-16 du dit code, dénommées ci-après les « ETT ».

Article 2 – Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité de traitement et des chances constitue un choix stratégique des ETT qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les ETT. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

La mise en œuvre d'une politique de branche portant sur la lutte contre les discriminations, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité requiert que les représentations individuelles et collectives, les stéréotypes et les préjugés qu'ils induisent soient identifiés et supprimés.

Article 3 – Sensibilisation des équipes de direction et des salariés permanents

La sensibilisation des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise, c'est pourquoi l'implication, des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de réussite.

Les organisations signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés permanents recrutés par

les ETT soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Article 4 – Désignation d'un interlocuteur diversité et lutte contre les discriminations.

Les chefs d'entreprises de travail temporaire devront quelle que soit la taille de celles-ci se saisir de cette problématique et mettre en œuvre une politique interne cohérente visant à la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Les actions qu'ils mettront en œuvre pourront reposer sur un ensemble de procédures et d'outils comme, par exemple, l'appui d'un salarié permanent plus particulièrement sensibilisé aux questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations ou encore d'un conseil extérieur compétent sur ces sujets.

Dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 salariés permanents, le chef d'entreprise désigne, parmi les salariés permanents un interlocuteur spécialement en charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, à l'élaboration de l'information et de la formation. En sa qualité d'expert il assiste les services de l'entreprise sur les actions relevant de sa mission.

Si ce salarié ne dispose pas des connaissances utiles à l'exercice de cette mission, le chef d'entreprise lui fera suivre une formation lui permettant de les acquérir.

Chapitre II - Les conditions d'accès à l'emploi – le recrutement

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Article 5 – Prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap :

Compte tenu des différents métiers existants dans les ETT, les embauches effectuées dans les entreprises de la branche sont réalisées sur la base de compétences diverses et d'une variété de formations initiales.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer les formations en alternance au sein des ETT, et ce qu'il s'agisse d'apprentissage ou de professionnalisation, de postes situés aux sièges ou dans les réseaux.

C'est pourquoi, les organisations signataires incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats sur les postes de salariés permanents en termes d'âge, d'expérience professionnelle et de sexe. Cette action pourra s'accompagner d'une diversification des canaux de recrutement réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis.

Article 6 – Assurer l'objectivité des process de recrutement :

Toutes les candidatures font l'objet d'une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et / ou d'entretiens de sélection.

Chaque ETT mettra en place, après information des représentants élus du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement.

Par ailleurs, lorsque cela est possible, les ETT veilleront à ce que la validation de la décision de recrutement implique au moins deux personnes, par exemple un représentant du service opérationnel concerné, ainsi que le service fonctionnel en charge des recrutements.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les ETT généralisent les méthodes objectives de sélection et / ou de test notamment :

- ✓ **Elles veillent à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires :**
Les terminologies employées dans le libellé des profils de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère illicite ou discriminatoire et rester neutres dans la description du poste à pourvoir.
- ✓ **Elles appliquent des critères objectifs de recrutement :**
Les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur : l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir être et savoir faire.
- ✓ **Elles traitent les informations collectées en toute objectivité :**
Les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commentaire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.
- ✓ **Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :**
Les candidats peuvent demander l'accès aux informations les concernant et demander, la rectification ou la suppression de tout ou partie des données personnelles dans le cadre des procédures mises en place dans l'entreprise concernée, sauf si la conservation de ces informations résulte d'une obligation légale.

Article 7 – Information des recruteurs

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidatures et du recrutement des salariés permanents soient informées sur les sujets portant sur la prévention des discriminations, notamment par la mise à disposition d'outils d'information développés par la branche. Ces informations pouvant porter sur les dispositions législatives applicables aux entreprises en matière de lutte contre les discriminations et de l'intérêt économique à centrer les recrutements sur la notion de compétences.

Ces différentes mesures de sensibilisation visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés ou les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les personnes en charge de la sélection et du recrutement des salariés permanents ont également un rôle d'information au sein de leur entreprise.

Chapitre III – Égalité de rémunération

Article 8 – Principe

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de la rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale ». Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés permanents placés dans une même situation un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités ou de compétences découlant de l'expérience acquise, et / ou des responsabilités exercées.

Les différences de rémunération ne peuvent donc être justifiées que par des « raisons objectives et matériellement vérifiables ».

Par rémunération, au sens de l'article L.140-2 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les catégories et les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les organisations signataires du présent accord confirment leur souhait que les écarts de rémunération non objectivables entre les femmes et les hommes, qui pourraient être constatés à l'occasion de l'analyse du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévu au 4^{ième} alinéa de l'article L.132-12 du code du travail, soient supprimés.

A cet effet, les organisations signataires demandent aux ETT de mesurer ces écarts, d'en déterminer les origines, et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici le 31 décembre 2010.

Article 9 – Prise en compte des périodes d’absence en matière de congés maternité, de congés d’adoption, de congés de solidarité familiale et d’accidents du travail

Les organisations signataires rappellent également que les personnes qui ont été absentes en raison d’un congé maternité ou d’un congé d’adoption, ou bien d’un accident survenu à l’occasion du travail, bénéficient à leur retour dans l’ETT, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée des congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Par ailleurs, au retour d’un congé de solidarité familiale, le salarié peut demander un entretien en vue de faire le point concernant son traitement salarial.

Chapitre IV – Formation professionnelle

Article 10 – La formation professionnelle comme facteur d’égalité de traitement

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d’évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l’égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

L’accord du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006), relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, prévoit différentes mesures en faveur des publics faisant l’objet du présent accord notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation.

Afin de permettre aux salariés permanents d’assurer leur maintien dans l’emploi ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur « politique formation » des salariés permanents soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non discrimination et d’égalité de traitement.

En matière de calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d’absence des salariés permanents, pour un congé de maternité, d’adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d’éducation est intégralement prise en compte.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salariés à temps plein.

Sauf à ce que les contraintes de la formation le rendent impossible, les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés permanents concernés.

Article 11 – Assurer l'égal accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes

Comme rappelé par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Il convient de développer l'accès des femmes à des niveaux supérieurs de classifications et de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et à la promotion sociale.

Pour les salariés permanents ayant bénéficié d'un congé parental de longue durée les entreprises de travail temporaire sont incitées à mettre en place les actions nécessaires à une remise à niveau lors de leur retour à l'emploi dans le cadre d'un entretien formalisé. Cette remise à niveau peut se faire notamment à l'initiative de l'employeur dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Article 12 – La formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les ETT s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés permanents handicapés en facilitant leur accès à des actions de formation notamment :

- aux actions inscrites au plan de formation de l'entreprise,
- aux contrats et périodes de professionnalisation,
- aux bilans de compétences,
- à la validation des acquis de l'expérience,
- au DIF.

Sauf à ce que les contraintes de la formation les rendent impossibles, les séances de formation sont, dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec le ou les handicaps des salariés permanents concernés.

Article 13 – La formation professionnelle des salariés expérimentés (seniors)

Concernant les salariés expérimentés les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans.

Outre l'entretien professionnel dont bénéficient l'ensemble des salariés permanents tous les deux ans, les salariés âgés de plus de 45 ans bénéficient tous les 5 ans d'un entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien est destiné à faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois, dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et sur son évolution professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits, de ses compétences, et au regard des possibilités de l'ETT. Dans le cas où l'organisation ou la taille de l'entreprise de travail temporaire ne permet pas de réaliser cet entretien en interne, les organisations signataires du présent accord rappellent qu'il peut être fait appel à un conseil extérieur pour réaliser cet entretien.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise à lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant, conformément aux dispositions d'un accord d'entreprise ou à défaut dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les organisations signataires rappellent également que les salariés expérimentés peuvent bénéficier, sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'ETT qui les emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de leur 45^e anniversaire.

Enfin, les organisations signataires, incitent les salariés expérimentés ne disposant d'aucun titre, diplôme ou validation, à faire valider leur expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours de VAE.

Elles rappellent également, que la période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi.

Chapitre V – Promotion, mobilité et déroulement de carrière

Article 14 – Assurer l’objectivité des critères de promotion et garantir la diversité à tous les niveaux de l’entreprise

Les organisations signataires rappellent que l’évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu’à l’expérience professionnelle acquise, et le cas échéant validée.

Tous les salariés de l’entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d’avoir les mêmes chances en termes de parcours professionnels et les mêmes possibilités d’évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l’accès aux postes à responsabilités.

Dans le cas où des critères retenus dans les définitions d’emploi seraient de nature à écarter un profil de salariés de leur accès, les ETT s’engagent à les supprimer.

Les ETT informeront les managers et les responsables ressources humaines des spécificités de gestion de la diversité afin que tout traitement discriminatoire soit évité. Elles veilleront à ce que les aménagements ne constituent pas un obstacle à l’évolution des carrières professionnelles.

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, les entreprises de travail temporaire s’emploieront à ce que, dans la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Par ailleurs, à l’issue d’un congé maternité, d’un congé d’adoption ou d’un congé de solidarité familiale les personnes qui reprennent leur emploi peuvent bénéficier d’un entretien en vue de leur orientation professionnelle.

Article 15 – Evolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d’une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes. A ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les organisations signataires rappellent que pour faciliter le changement de poste de travailleurs handicapés, il peut être sollicité auprès des organismes compétents des aides nécessaires, pour compenser en tout ou partie des dépenses supportées par l’employeur pour l’adapter.

Chapitre VI – Conciliation vie professionnelle / vie privée

Article 16 – Aménagement des horaires et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les organisations signataires demandent à ce que, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmette à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires.

Les ETT seront vigilantes à ce que leurs locaux de travail recevant du public et notamment les agences qui sont déjà ouvertes à la date d'entrée en application de l'accord soient accessibles aux personnes handicapées à mobilité réduite à compter de 2015. Un premier état des lieux sera présenté lors de la première réunion du comité paritaire de suivi de l'accord.

Les organisations signataires rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié travailleur handicapé peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'Agefiph.

Article 17 : Prise en compte des contraintes liées à la parentalité

Une vigilance toute particulière doit être apportée sur les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, afin que ces derniers ne fassent pas obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Chapitre VII – Information des partenaires sociaux

Article 18 - rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes

Soucieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du travail temporaire, les signataires du présent accord décident de rendre annuelle l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes prévue au 4^{ième} alinéa de l'article L132-12 du code du travail.

Cette présentation aura lieu en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du travail temporaire (CPNE) et tous les trois ans en Commission Mixte Paritaire du travail temporaire (CMP).

Ce rapport permettra d'assurer un suivi régulier de ces éléments et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations constatés lors de l'analyse des éléments présentés dans le cadre de ce rapport et notamment des points suivants :

- la répartition des effectifs par type de contrat,
- la pyramide des ages de l'ensemble de la population et par catégorie professionnelle,
- le positionnement dans l'entreprise par niveau,
- la durée et l'organisation du travail,
- les congés,
- les embauches et les départs,
- les promotions,
- la rémunération par niveau,
- l'accès à la formation professionnelle.

Article 19 : Rapport sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche

Concernant le rapport présentant la situation sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que malgré l'importance de cette question, la première présentation du rapport interviendra au titre de l'année 2008. L'année 2007 servant, comme précisé dans le présent accord à sensibiliser les entreprises sur ce point, un rapport d'étape pourra être présenté en 2007 en CPNE.

Article 20 : Présentation au comité d'entreprise des éléments permettant de faire le point sur la situation en matière de diversité

A défaut d'accord collectif d'entreprise le prévoyant, et ce afin d'organiser un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation matière de diversité.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en "comité élargi de la diversité". Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

Par ailleurs, les organisations signataires rappellent, conformément à l'article L. 434-7 du code du travail, la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés, de la mise en place au sein du comité d'entreprise, d'une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord.

Chapitre VIII - Dispositions finales

Article 21 – Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi, composé de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et d'un nombre équivalent de membres désignés par le PRISME est constitué. Les autres modalités de fonctionnement de ce comité sont les mêmes que celles définies pour la commission mixte.

La première réunion se tiendra à l'issue d'une période d'un an à compter de l'entrée en application du présent accord. Les réunions suivantes se tiendront tous les deux ans.

Les points portés à l'ordre du jour de ce comité concerneront le suivi de l'application du présent accord et notamment l'état des lieux prévu à son article 16. Il pourra également être mis à l'ordre du jour de ce comité le suivi et l'évolution des outils développés par la branche du travail

temporaire pour promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations.

Article 22 - Sécurisation juridique du présent accord

Les ETT n'ont pas la possibilité, par accord d'entreprise ou par accord d'établissement, de déroger de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 23- Entrée en application

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

Article 24- Durée et modalité de révision de l'accord

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions définies par le code du travail. Il fait l'objet des formalités d'extension prévues au code du travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2007

Signataires :

Pour le PRISME

Pour la CFDT
Fédération des services

Pour la CFTC
CSFV

Pour la CFE-CGC
FNECS

Pour la CGT-FO

Pour l'USI-CGT