

Accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire

Préambule :

Lutter contre toutes les discriminations, promouvoir l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire sont aujourd'hui des enjeux majeurs pour la branche.

La prise en compte de ces problématiques par les partenaires sociaux du travail temporaire après la signature de l'accord du 16 mars 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, témoigne bien de leur implication dans le traitement de sujets de société pouvant avoir un impact sur la vie des entreprises en général et des entreprises de travail temporaire en particulier.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et à leurs engagements conventionnels, les entreprises de travail temporaire **devront** avoir des **processus exempts de toutes formes de discrimination** en matière de recrutement et de mise à l'emploi. Dans ce cadre, le présent accord leur permettra de mettre en place les outils nécessaires au bon fonctionnement de leurs relations avec les salariés intérimaires et les entreprises clientes, en matière de diversité et de lutte contre les discriminations.

Afin de mieux prendre la mesure de l'ambition des signataires du présent accord, il convient de rappeler qu'à sa date de signature, c'est plus de 2 millions de salariés intérimaires qui sont délégués dans le cadre de plus de 16 millions de missions chaque année.

Si ces chiffres sont importants et permettent déjà de se rendre compte de l'ampleur des actions à mener pour garantir à tous les salariés intérimaires qu'ils soient traités de la même façon, et ce uniquement sur la base de leurs compétences professionnelles, ils ne reflètent pas l'étendue du travail que représente le traitement du nombre très important de candidatures reçues par ces mêmes entreprises.

Il est donc essentiel, au-delà des différentes initiatives qui peuvent exister dans ce domaine, de fixer un cadre clair permettant à toutes les entreprises de travail temporaire et leurs salariés permanents de mettre en oeuvre les mesures nécessaires et précises en matière de lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant notamment des origines réelles ou supposées. C'est pourquoi les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution nécessaire à la lutte contre la discrimination et que la volonté qui le sous-tend est bien la prise en compte de la diversité comme d'une réalité qu'il convient de valoriser au niveau de la branche du travail temporaire.

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

Qu'il s'agisse de recrutement, 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 relève 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.

Il est 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 dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire.

Chapitre I : Principes directeurs

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

Le présent accord constitue l'engagement des entreprises de travail temporaire de développer des dispositifs garantissant que les procédures et les processus de recrutement, mis en œuvre, dans le cadre de toutes leurs activités, par les salariés permanents, permettent de développer l'accès à l'emploi de tous les profils de candidats à un poste proposé, et ce 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 réelle 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 constitue également un accord mettant en œuvre des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes salariés intérimaires ainsi qu'un accord visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés intérimaires travailleurs handicapés au sens de l'article L.132-12 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent qu'en matière d'activités syndicales, des dispositions conventionnelles spécifiques s'appliquent au niveau de la branche, notamment l'accord du 8 novembre 1984 relatif au droit syndical dans le travail temporaire.

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.

Le présent accord s'inscrit dans la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité développée par les organisations signataires du présent accord au niveau de la profession du travail temporaire ainsi qu'au niveau national interprofessionnel.

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 politiques de sélection des candidats à un emploi.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique. 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 permanents en charge de la sélection des candidats à un emploi. Une démarche similaire est mise en œuvre auprès des salariés permanents en charge des relations commerciales avec les entreprises clientes.

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.

Cette sensibilisation, adaptée à la réalité des entreprises, peut notamment passer par la diffusion de documents d'information permettant de rappeler d'une part, les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux ETT, à leurs entreprises clientes et d'autre part, les engagements pris par la profession du travail temporaire, notamment à travers le présent accord, la charte des entreprises de travail temporaire pour la non-discrimination et pour l'égalité de traitement et la diversité, le guide juridique et pratique, ainsi que l'affiche de la profession rappelant son engagement.

Chaque réunion du comité paritaire de suivi défini à l'article 22 du présent accord, sera l'occasion de travailler sur des évolutions à apporter à ces documents. Les démarches entreprises pour en créer de nouveaux ainsi que les pistes de réflexion susceptibles de déboucher sur des outils mobilisables par la branche et les entreprises de la branche y seront également présentées.

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.

Compte tenu des enjeux pour la profession et de l'exemplarité dont les salariés permanents des ETT doivent faire preuve concernant la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi, les signataires du présent accord considèrent qu'il est important de donner la possibilité aux entreprises de travail temporaire de développer les compétences professionnelles des salariés permanents afin de les aider à faire face aux demandes discriminatoires dans le cadre d'une relation commerciale.

Pour ce faire, les organisations signataires du présent accord prévoient de compléter le dispositif définissant la durée et le contenu de la période de professionnalisation des salariés permanents définie par l'accord du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire par la signature d'un avenant mettant en place une modalité spécifique de sa mobilisation visant à leur permettre de faire face à des commandes discriminatoires des entreprises clientes.

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 ce sujet.

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.

Cette désignation fera l'objet d'une information des représentants élus du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

Cet interlocuteur 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, ainsi qu'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

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

Dans ce cadre, les ETT s'engagent, à chaque étape de la sélection de candidats à un emploi, à apprécier leur dossier de candidature selon des critères objectifs au regard des caractéristiques professionnelles du poste, afin d'éviter toutes discriminations.

Les ETT sont doublement concernées par les problématiques des discriminations :

- dans l'emploi ou la relation d'intermédiation directe, entre l'ETT et le candidat ou le salarié,
- dans la relation avec l'entreprise cliente.

En tant qu'intermédiaire de l'emploi, les ETT ont également un rôle d'incitation des entreprises clientes à diversifier leurs embauches en terme de publics et à accepter des profils différents de ceux travaillant habituellement au sein de leurs équipes.

Ainsi, les ETT sont incitées à proposer aux entreprises clientes des candidats à un emploi, de profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe et d'âge.

Les organisations signataires du présent accord considèrent que cette diversité constitue un atout pour l'insertion de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi (seniors, femmes, jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux,...), mais également pour le développement économique de la branche, des ETT et celui des entreprises clientes.

C'est notamment le cas des travailleurs handicapés qui peuvent être pris en compte par les entreprises clientes dans leur obligation d'emploi. Cette possibilité encadrée par différents textes législatifs et réglementaires permet à la profession de jouer pleinement son rôle d'accès à l'emploi auprès de tous les acteurs concernés.

Dans ce cadre, elles expriment leur volonté de favoriser les missions réalisées par des salariés intérimaires travailleurs handicapés. Elles pourront, le cas échéant, adresser leurs offres d'emploi à des organismes notamment spécialisés dans la mise à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 5 - Accueil et information des candidats à un emploi

C'est, **notamment, par l'intermédiaire des** agences de travail temporaire que les candidats à un emploi prennent contact avec **le monde du travail**.

C'est pourquoi, elles veillent, en fonction de leurs secteurs d'activité, à accueillir les candidats, dont le profil correspond aux besoins qu'elles auraient identifiés en vue de satisfaire les demandes de leurs entreprises clientes sur un bassin d'emploi.

Ce principe d'accueil est également appliqué dans le cas de candidats travailleurs handicapés.

Les agences de travail temporaire enregistrent, en fonction de leur(s) spécialisation(s), les curriculum vitae, et les compétences professionnelles des candidats à un emploi dont le profil correspond aux besoins du bassin d'emploi qu'elles couvrent géographiquement et aux demandes de leurs clients. Elles peuvent, le cas échéant, réorienter cette candidature vers d'autres agences de la même entreprise, en fonction de leurs besoins et de leurs spécificités.

C'est sur cette seule base et, le cas échéant, sur celle des entretiens de recrutement ultérieurs que l'ETT ou l'agence pourra prendre la décision d'enregistrer la candidature.

Article 6 : Accessibilité des agences aux personnes à mobilité réduite

En matière d'accueil, 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, dans les meilleurs délais, aux personnes handicapées à mobilité réduite, et dans tous les cas à compter de 2015.

Elles intégreront, à compter de la signature du présent accord, la problématique de l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite à l'occasion de la recherche de nouveaux locaux.

Afin de préparer au mieux l'échéance de 2015, un indicateur chiffré au niveau de la profession sera mis en place pour mesurer le taux de conformité des agences de travail temporaire.

A ce titre, un premier état des lieux de l'accessibilité des locaux des ETT recevant du public sera présenté lors de la première réunion du comité paritaire de suivi de l'accord prévu à l'article 22 du présent accord.

Article 7 – Prise en compte de la diversité des expériences professionnelles et des niveaux de formation initiale :

Compte tenu des différents secteurs d'activité des entreprises clientes des ETT, les profils des candidats à un emploi, comportent une variété importante de niveaux de formation initiale. Ces derniers peuvent disposer d'un niveau de qualification très élevé, ou au contraire être peu ou non qualifiés.

Sur ce point, les organisations signataires du présent accord rappellent l'importance de développer, pour les salariés intérimaires, les formations en alternance au sein des ETT dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des contrats spécifiques mis en place dans la branche du travail temporaire. Ils rappellent également que la Validation des acquis de l'expérience (VAE) peut constituer une opportunité pour les personnes peu ou non qualifiées et leur permettre de faire reconnaître leurs expériences en terme de qualifications professionnelles afin de pouvoir postuler à des emplois plus qualifiés.

Article 8 – Développer la diversité des profils, des âges, des sexes :

Du fait de la structure de la population des salariés intérimaires, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de travail temporaire à diversifier le profil des candidats à un emploi en termes d'âge, d'origine sociale et/ou ethnique, de culture, d'expérience professionnelle, et de sexe.

Article 9 – Favoriser la diversité des canaux de recrutement :

Soucieux de n'écartier aucune candidature, les organisations signataires du présent accord incitent les ETT à élargir et diversifier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Les organisations signataires du présent accord rappellent que si la diversification des canaux de recrutement pourra être réalisée dans le cadre d'une politique de partenariats avec des acteurs associatifs représentant un ou des publics visés par le présent accord, elle passe également par un traitement égalitaire des candidatures provenant aussi bien d'une zone urbaine sensible (ZUS), que de celles issues d'autres zones géographiques.

Par ailleurs, elles réaffirment leur volonté de favoriser la délégation ou la sélection des personnes handicapées en adéquation avec les besoins en emploi des entreprises utilisatrices et des entreprises clientes quel que soit le niveau de qualification requis.

Article 10 – Assurer l’objectivité des processus de recrutement et de mise à l’emploi :

Toutes les candidatures, traitées par les ETT, font l’objet d’une procédure établie donnant lieu à différentes étapes de tests et / ou d’entretiens de sélection.

Chaque année, dans le cadre de la présentation de leur bilan social, les ETT présenteront au comité d’entreprise, si elles en sont dotées, les modalités de recrutement et de sélection des candidats si ces dernières ont été modifiées.

Afin de garantir des recrutements ou des sélections 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 s’assurent que les libellés de poste 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 restent 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 : la qualification, l’expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs , savoir faire, et savoir être **nécessités par l’emploi.**
- ✓ **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 des candidats.
- ✓ **Elles donnent un accès aux candidats aux informations les concernant :**
Les candidats à un emploi, 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 11 – Information des recruteurs

Il est important que les personnes en charge de la sélection des candidats à un emploi, 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 visent à garantir l'objectivité des recruteurs et à lutter contre les préjugés et les interprétations erronées lors des entretiens de présélection et de recrutement.

Les entreprises de travail temporaire s'engagent à soutenir les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire avérée d'une entreprise cliente ; dans ce cas les salariés permanents concernés prendront contact avec leur hiérarchie afin de l'informer de la situation et d'appliquer la procédure définie dans l'ETT pour traiter ce type de demande. Dans ce cadre, les ETT veilleront à intégrer dans la procédure un dispositif de traçabilité des échanges entre les salariés permanents concernés, leur hiérarchie et l'entreprise cliente.

Article 12 – Informations et actions en direction des entreprises clientes

Les salariés permanents des ETT en charge des relations avec les entreprises clientes ont également un rôle de sensibilisation de celles ci.

Ils les aident notamment à dépasser leurs propres représentations et préjugés en les informant des engagements de la profession et de la législation en vigueur. A cet effet, les outils développés par la branche ou par les ETT leur seront présentés.

Dans le cas où les comportements discriminatoires perdureraient dans les demandes d'une entreprise cliente et ce malgré l'information et la sensibilisation réalisée par l'ETT, la procédure mise en place dans cette ETT, pour traiter les demandes discriminatoires, prévoira, d'une part, d'alerter la direction de l'entreprise cliente de la situation et d'autre part, de suspendre la prestation commerciale. **Le Comité paritaire de suivi, défini à l'article 22 du présent accord, sera informé du nombre de suspensions recensé par la branche.**

Dans le même temps, l'ETT s'engage à prendre en compte les situations de discrimination réelles ou supposées subies par les salariés intérimaires en mission et d'agir en conséquence auprès de l'entreprise utilisatrice.

Article 13 – Droit d’alerte des délégués du personnel

En cas de constatation d’une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l’égard d’un candidat intérimaire, les délégués du personnel de l’ETT peuvent saisir immédiatement le représentant de l’ETT, dans le cadre de l’article L.422-1-1 du code du travail.

En cas de constatation d’une mesure discriminatoire réelle ou supposée à l’égard d’un salarié intérimaire en mission, les délégués du personnel de l’entreprise utilisatrice peuvent saisir immédiatement l’utilisateur, dans le cadre de l’article L.422-1-1 du code du travail.

Chapitre III : Formation professionnelle

Article 14 – 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.

Les accords du 8 juillet 2004 (modifié le 28 février 2006), relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire et relatifs à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L.981-4 du code du travail prévoient différentes mesures en faveur des publics faisant l'objet du présent accord notamment dans le cadre des contrats de formation en alternance.

Afin de permettre aux salariés intérimaires de maintenir leur employabilité ou le développement de leurs compétences, les signataires du présent accord demandent aux ETT que leur « politique formation » des salariés intérimaires soit mise en œuvre de façon équitable et respecte les principes de non discrimination et d'égalité de traitement.

Les séances de formation sont dispensées dans des conditions de planning compatibles avec le temps partiel des salariés intérimaires concernés, sauf à ce que les contraintes inhérentes à la formation les rendent impossibles.

Article 15 – 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'accès à des missions plus qualifiées.

Article 16 - La formation professionnelle des travailleurs handicapés salariés intérimaires

Les salariés intérimaires handicapés ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés intérimaires. A ce titre, ils peuvent, notamment dans le cadre de leur entretien professionnel examiner leurs parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires pour assurer le bon déroulement de leur carrière.

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

Article 17 - La formation professionnelle des salariés intérimaires expérimentés

Concernant les salariés intérimaires expérimentés dits « seniors », les organisations signataires du présent accord rappellent les dispositifs spécifiques existants pour les salariés de plus de 45 ans :

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 dans son article 20-2 les modalités de mise en œuvre du congé de bilan de compétences pour les salariés intérimaires expérimentés.

Pour ces mêmes publics l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi, prévoit la mise en œuvre d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec un représentant de l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation sa situation et son évolution professionnelle.

Les organisations signataires du présent accord décident de mettre en œuvre cet entretien pour les salariés intérimaires à l'occasion de l'entretien défini dans la section I du chapitre II du titre III de l'accord national du 8 juillet 2004 relatif aux priorités et moyens de la formation professionnelle dans le travail temporaire modifié par avenant le 28 février 2006 (à savoir l'entretien professionnel des salariés intérimaires) qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié intérimaire et ensuite tous les 5 ans. Cet entretien a pour objet de faire le point avec l'ETT, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi, sur ses compétences, ses besoins en formation sa situation et son évolution professionnelle.

Enfin, les organisations signataires, incitent les salariés intérimaires et notamment les salariés intérimaires expérimentés ne disposant d'aucun diplôme à faire valider leur expérience professionnelle dans le cadre d'un parcours de VAE. Cette démarche devrait leur permettre de compenser un niveau de formation initiale faible dans le cadre d'une démarche de promotion.

Article 18 - Financements de l'Agefiph

Les ETT et les ETTI participent notamment à l'insertion et à la réinsertion des travailleurs handicapés. Pour certains d'entre eux, une remise à niveau ou l'acquisition de nouvelles compétences est une nécessité avant tout départ en mission de travail temporaire ou à un placement en CDI ou CDD.

C'est à ce titre que les ETT et les ETTI sont légitimes pour avoir accès aux financements de l'Agefiph en faveur de l'adaptation des postes de travail et de la formation des salariés intérimaires travailleurs handicapés au même titre que les autres employeurs.

Il est par conséquent demandé à ce que les organismes paritaires de la branche et ou le PRISME en tant que représentant des ETT et des ETTI rencontrent l'Agefiph et mettent en place les principes d'une collaboration visant à accroître l'accès ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés pouvant comprendre des mesures de cofinancement.

Chapitre IV – Information des partenaires sociaux

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

Concernant le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés, les organisations signataires conviennent que 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

Le rapport présentant la situation de l'emploi des travailleurs handicapés concernant les salariés intérimaires pourra être le même que celui prévu à l'article 19 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire. **Les travaux réalisés par l'Observatoire du Travail Temporaire sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche pourront servir à alimenter ce rapport.**

Article 20 : Rapport sur l'égalité professionnelle dans la branche

Soucieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche, les signataires du présent accord décident d'étendre l'obligation de fournir le rapport présentant la situation comparée des salariés femmes et des hommes prévue au 4^{ème} alinéa de l'article L132-12 du code du travail aux salariés intérimaires.

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

Ces données permettront d'assurer un suivi régulier et de pouvoir travailler sur les points d'améliorations, notamment sur les points suivants :

- la répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle,
- la répartition des salariés par secteur d'activité,
- la répartition des salariés par âge,
- l'accès à la formation professionnelle.

Article 21 : 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 en 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, que les entreprises de travail temporaire de plus de 200 salariés, constituent au sein du comité d'entreprise, une commission de l'égalité professionnelle, et les incitent à la mettre en place dès l'entrée en application du présent accord.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 22 – Comité paritaire de suivi

Le comité paritaire de suivi prévu à l'article 20 de l'accord du 16 mars 2007 pour la non discrimination, l'égalité de traitement et la diversité des salariés permanents des entreprises de travail temporaire aura également pour objet de suivre l'application du présent accord.

Ce comité se réunira au moins une fois par an. Les points portés à l'ordre du jour concerneront le suivi de l'application du présent accord et notamment les points prévus à ses articles 3, 6 et 12.

Il sera également mis à l'ordre du jour de ce comité la définition d'éléments méthodologiques, d'indicateurs de branche, ainsi que le recensement de bonnes pratiques et d'expérimentations, notamment concernant le « cv anonyme ».

Enfin, les travaux réalisés par l'Observatoire du Travail Temporaire portant sur un thème couvert par le présent accord seront mis à l'ordre du jour de ce comité.

Article 23 - 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 24 - 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 25 - Durée et modalité de révision de l'accord

Le présent accord 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 6 juillet 2007

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