

**ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON LUCRATIF
RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

Préambule

Créé par la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s.

L'emploi des jeunes et des salarié(e)s âgé(e)s et, de façon plus large, la gestion des âges, constituent un enjeu fondamental pour les entreprises de la branche.

La Branche s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des personnes dans leur parcours professionnel grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges. La création d'une bourse d'emplois au niveau de la branche sera abordée lors de la prochaine négociation relative à la réduction du temps partiel subi à laquelle les partenaires sociaux signataires de l'accord sur le temps partiel se sont engagés.

Cet accord de branche, conclu en application des articles L5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'Enquête emploi 2012 diligentée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont les données permettent un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salarié(e)s âgé(e)s, annexé au présent accord révèle notamment que les entreprises de la branche employant entre 50 et moins de 300 salarié(e)s sont au nombre de 1750, gèrent 6000 établissements employant 216 800 salariés.

Au sein de ces entreprises ;

- Les salarié(e)s de 55 ans et plus représentent 18 % des effectifs, soit 39 000 emplois ;
- Les salarié(e)s de moins de 30 ans représentent 12 % des effectifs, soit 26 000 emplois.

A l'horizon 2015, près de 8 000 départs à la retraite sont prévisibles. Les perspectives d'embauches sont assez favorables puisque l'enquête emploi prévoyait que 45 % des entreprises employant de 50 à 250 salariés envisageaient de procéder à des embauches.

Le contrat de génération constitue par conséquent une opportunité pour les entreprises faisant l'objet de l'accord.

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : favoriser l'emploi des jeunes et des salarié(e)s âgé(e)s, reconnaître les atouts de tous les salarié(e)s, quel que soit leur âge.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 5121-6 du Code du travail, les organisations signataires arrêtent des dispositions concrètes, destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le présent accord dispense, conformément à l'article L.5121-8 du Code du travail, les entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif employant entre 50 et moins de 300 salarié(e)s, de l'obligation de négocier un accord ou mettre en place un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 1 : CADRE JURIDIQUE

Article 1.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application des accords de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif défini par l'accord 2005-03 du 18 février 2005, modifié, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salarié(e)s. Les mesures qu'il comporte n'ont de valeur contraignante que pour ces entreprises.

Toutefois, les signataires du présent accord soulignent que les actions qu'il prévoit peuvent servir de référence à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Article 1.2 – Objet

Le présent accord vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s,
- et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salarié(e)s âgé(e)s dont un exemplaire figure en annexe du présent accord.

Article 2 : TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS

Les engagements pris par le présent plan d'action concernent :

- les jeunes de moins 30 ans
- Les salarié(e)s âgé(e)s d'au moins 55 ans (ou d'au moins 50 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé).

Il est en revanche précisé que les aides de l'Etat concernent les seuls salarié(e)s appartenant aux tranches d'âge prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 3 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 3.1 – Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la base du diagnostic résultant de l'Enquête emploi 2012, la branche s'engage à recruter en contrat à durée indéterminée, 1000 jeunes âgés de moins 30 ans au cours des 3 années suivant l'entrée en vigueur du présent accord et ce, dans les entreprises visées par le champ d'application prévu à l'article 1.1.

Indicateur de suivi de l'objectif en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée
La Commission paritaire de branche bénéficiera de la part de l'Observatoire de la branche d'une estimation du nombre d'embauches de jeunes de moins de 30 ans, en contrat à durée indéterminée, au sein des entreprises visées à l'article 1.1 et ce, pour chaque année civile, suivant la mise en œuvre du présent accord.

Article 3.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

L'accueil du jeune dans l'entreprise est une phase importante dans la démarche d'insertion durable. C'est pourquoi, les organisations signataires décident que les entreprises concernées par le présent accord mettront en place un parcours d'accueil, un référent et un entretien de suivi.

3.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise mettra en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration. Ce parcours est défini au niveau de l'entreprise et décliné au niveau de chaque établissement en fonction de ses éventuelles spécificités.

Mise en place des actions suivantes :

- Remise d'un dossier d'accueil au jeune, le jour de l'arrivée dans l'entreprise contenant les documents nécessaires à une prise de connaissance rapide des modalités de fonctionnement de l'association : règlement intérieur, projet associatif, projet d'établissement ou de service, documents relatifs à la prévoyance et mutuelle, formulaire du passeport formation, cartes et badges de circulation dans les locaux, liste des représentants du personnel de l'entreprise concernée, nom de la Convention Collective applicable, la liste des accords d'entreprise applicables, organigramme, numéros de téléphones utiles, et toute information que l'établissement, les représentants du personnel et organisations syndicales de salariés, représentatives dans l'entreprise, trouveront utiles au jeune embauché dans le but de favoriser son intégration.
- Dans la semaine qui suivra l'embauche, présentation des outils de communication interne de l'entreprise le cas échéant. L'employeur s'assurera de la bonne maîtrise des outils par le jeune et si besoin mettra en place un temps de formation d'adaptation.
- Dans le mois qui suivra l'embauche, le jeune devra bénéficier d'une présentation des différents services de l'entreprise.
- Les régimes de prévoyance et de complémentaire santé feront l'objet de la remise du contrat et d'une explication précise sur les différentes garanties, cotisations...

3.2.2 – Désignation, fonctions et charge de travail du référent

Les structures désignent un référent qui a pour mission de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Ce/cette salarié(e), volontaire se distingue du tuteur et, si possible, n'est pas en position hiérarchique vis-à-vis du jeune. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat

Un/une même salarié(e) peut être désigné(e) référent(e) pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de 2 au maximum.

Le/la référent(e) bénéficie d'un temps de deux heures le jour de l'arrivée du/de la nouvel(le) embauché(e), puis d'une heure par semaine pendant toute la période d'essai, pour assurer, dès les premiers temps, l'intégration de ce dernier au sein de l'établissement ou service. Afin d'exercer cette mission, le/la référent (e) verra sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

La liste des personnes-ressources identifiées dans chaque structure est affichée par la Direction sur les panneaux prévus à cet effet.

Indicateur de suivi

L'observatoire estimera, chaque année, le nombre et la proportion de référents par rapport au nombre d'embauches de jeunes en CDI.

Article 3.3 – Modalités de mise en œuvre d'entretiens de suivi et d'intégration du jeune

Des entretiens de suivi et d'intégration du jeune ont vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Un entretien est organisé entre le jeune embauché, le/la référent(e) et le/la responsable hiérarchique, durant la période d'essai et à l'issue de celle-ci au cours duquel sont notamment abordées les thématiques suivantes : prise de poste, intégration, relations avec les interlocuteurs internes et externes.

Indicateur de suivi

La Commission paritaire de branche disposera de la proportion d'entretiens de suivi réalisés.

Article 3.4 – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

3.4.1 Accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir, notamment :

- le plan de formation ;
- la période de professionnalisation ;
- le fonds d'intervention ;
- le CIF ;
- le CIF CDD.

➤ **Accès privilégié à une formation diplômante, qualifiante ou certifiante pour les jeunes non diplômés**

Les jeunes embauchés bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salarié(e)s de l'entreprise. Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur de suivi

Unifaf estimera, chaque année et au terme de l'accord, le nombre de salariés de moins de 30 ans ayant suivi une action de formation qualifiante, en particulier de niveau V ou infra (remise à niveau,...) dans ce cadre au sein des entreprises visées à l'article 1.1.

Ainsi, à partir des fonds disponibles, la branche s'engage à proposer à tous les jeunes, non diplômés, âgés de 30 ans et moins une formation. Cette formation aura pour objectif l'obtention d'un diplôme, d'un titre, qualification ou d'une certification permettant l'exercice du métier. L'entrée en formation devra être effective dans un délai maximal de trois ans.

➤ **Accès à des formations complémentaires facilitant l'insertion dans le monde du travail**

La branche étudiera la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, l'accompagnement à l'obtention du permis de conduire contribue, à ce titre, à l'insertion dans le marché du travail.

3.4.2 Recours à l'alternance

La branche insiste sur l'importance de porter à la connaissance de tous les acteurs l'ensemble des dispositions applicables en matière de contrat de professionnalisation et de contrat d'apprentissage à la date de signature du présent accord, notamment sur les domaines suivants :

- nomination d'un tuteur ou maître d'apprentissage ayant une expérience professionnelle de 3 ans et ayant suivi une formation pour assurer la fonction tutorale;
- rémunération du tuteur ou maître d'apprentissage conformément aux dispositions de l'accord de branche 2008-01;
- définition des grilles de rémunération versées aux jeunes embauchés en contrat d'alternance ; durée des formations et priorités définies par la branche.

Il est rappelé par le présent accord que l'ensemble de ces dispositions est applicable aux jeunes salariés embauchés en contrat d'alternance.

Dans le cadre de la mise en place de ces dispositifs, les partenaires sociaux s'accordent pour que le tuteur ou maître d'apprentissage soit également la personne-ressource telle que prévue dans la procédure d'intégration.

Lorsqu'à l'issue du contrat d'apprentissage ou du contrat d'insertion en alternance, la relation de travail est immédiatement transformée en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat initial est déduite de la durée de la période d'essai

Enfin, il est prévu au présent accord le paiement des frais annexes (transport, repas, hébergement) nécessités par le suivi des actions de formation en alternance afin d'éviter aux jeunes concernés de devoir faire l'avance de frais importants eu égard aux ressources dont ils bénéficient.

Indicateur de suivi

Unifaf réalisera chaque année une estimation du nombre de signatures de contrats d'apprentissage et en alternance dans les entreprises visées à l'article 1.1. Lorsqu'il s'agira de contrats de professionnalisation - CDD, il sera précisé si le jeune a ensuite été embauché par le même employeur en CDI.

Une étude sera réalisée sur les motifs de non-conclusion de CDI à l'issue de ces contrats.

3.4.3 Recours aux stages

La définition du stage est donnée par les dispositions légales.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L.1152-1 (harcèlement moral) et L.1153-1 (harcèlement sexuel) du Code du travail.

En matière de gratification, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'entreprise et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : séminaire d'accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne-ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles et universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Indicateur de suivi

Une estimation du nombre de conventions de stage signées sera réalisée. Un focus sur les conventions signées avec des personnes de moins de 30 ans, sera, dans la mesure du possible, effectué.

3.4.4 Jeunes en situation de handicap

Les partenaires sociaux de la branche (organisations syndicales de salariés et d'employeurs) conscients des difficultés d'embauche des jeunes en situation de handicap demandent aux entreprises concernées par le présent accord d'être volontaristes en termes de recrutement de ces jeunes.

Les entreprises devront sur la base de l'objectif prévu à l'article 3.1, recruter au moins 10 % de jeunes en situation de handicap en contrat à durée indéterminée.

En lien avec OETH et l'AGEFIPH, les démarches visant l'éventuelle adaptation du poste de travail de ces jeunes seront engagées dans le mois suivant l'embauche.

L'accès à la formation professionnelle des jeunes en situation de handicap sera prioritaire pour ceux n'ayant aucune qualification.

Les entreprises devront leur permettre d'obtenir une qualification dès lors que leur parcours professionnel sera établi. Une entrée en formation en vue d'obtenir une qualification au moins de niveau V devra se réaliser dans un délai maximal de 18 mois sous réserve que cela corresponde au projet de la personne et de la disponibilité des crédits correspondants.

Indicateur de suivi

Il sera demandé à OETH et à l'AGEFIPH d'établir un état des lieux sur les recrutements des travailleurs handicapés de moins de 30 ans à la date d'entrée en vigueur de l'accord dans les entreprises visées à l'article 1.1. Une mise à jour de cet état des lieux sera effectuée chaque année et au terme de l'accord.

Article 4 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 49% des salarié(e)s de la branche professionnelle ont 45 ans et plus et 14,6% plus de 55 ans.

Les salarié(e)s âgé(e)s occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

L'article R. 5121-28 du Code du travail identifie les domaines d'action dans lesquels il est nécessaire de prendre des dispositions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salarié(e)s âgé(e)s.

Ces domaines d'action sont :

- le recrutement des salarié(e)s âgé(e)s dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution professionnelle et la gestion des âges ;
- l'organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- le développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Les signataires du présent accord fixent des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi et ont identifié 3 domaines d'action dans lesquels des engagements sont pris pour agir en faveur de l'emploi de ces salarié(e)s.

Article 4.1 – Objectifs chiffrés de maintien dans l'emploi et de recrutement des salarié(e)s âgé(e)s

Article 4.1.1 – Objectif chiffré en matière d'embauche

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité professionnelle doivent être fondés sur l'expérience professionnelle, les qualifications et les compétences des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNE-FP, examineront, lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation, les moyens de renforcer l'accès des salarié(e)s âgé(e)s aux contrats de professionnalisation.

La CPNE-FP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des salarié(e)s âgé(e)s qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de la CPNE-FP. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salarié(e)s de plus de 55 ans.

Les employeurs de la branche s'engagent à ce que la part d'embauche de salarié(e)s âgé(e)s tels que définis ci-dessus, représente 8 % du total des embauches réalisées pendant la durée de l'accord et ce, dans les entreprises visées par le champ d'application prévu à l'article 1.1.

Indicateur de suivi de l'objectif en matière d'embauche de salariés âgés

La Commission paritaire de branche demandera à l'Observatoire de la branche d'estimer le nombre d'embauches, en contrat à durée indéterminée, de salariés âgés d'au moins 55 ans, au sein des entreprises visées à l'article 1.1 et ce, pour chaque année civile, suivant la mise en œuvre du présent

accord. Ce nombre d'embauches sera rapporté au nombre total d'embauches de salariés dans les entreprises visées ci-dessus.

Article 4.1.2 – Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi

L'enquête emploi 2012 révèle que la part que représentent les salarié(e)s âgé(e)s tel(el)s que définis ci-dessus est de 18 % de l'effectif total dans les entreprises de la branche employant de 50 à moins de 300 salariés, soit 39 000 emplois.

Les employeurs de la branche s'engagent à maintenir, au bénéfice des salariés âgés, au cours des 3 années qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord, et ce, dans les entreprises visées par le champ d'application prévu à l'article 1.1, 39 000 emplois.

Indicateur de suivi de l'objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi de salariés âgés

L'Observatoire de la branche fera une estimation du nombre et de la proportion de salariés âgés d'au moins 55 ans, au sein des entreprises visées à l'article 1.1 et ce, pour chaque année civile, suivant la mise en œuvre du présent accord.

Article 4.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

La branche diffusera les outils et bonnes pratiques destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité dont les facteurs sont définis par les dispositions réglementaires, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.

La branche sollicitera les organisations travaillant sur ces questions, telles la CNAMTS et le réseau de l'Anact pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste et la mise en œuvre des dispositions prévues par l'accord relatif à la santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (ou, en l'absence de CHSCT avec les délégué(e)s du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salarié(e)s âgé(e)s pour occuper leur poste de travail.

Article 4.3 – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les parties signataires invitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

➤ **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

Au regard des conclusions des entretiens professionnels, des actions de remise à niveau sont envisagées dans le plan de formation de l'entreprise pour les salarié(e)s de plus de 45 ans.

Chaque année, Unifaf fournira à la Commission paritaire de branche le nombre d'actions de remise à niveau financées par l'OPCA et suivies par les salarié(e)s de plus de 45 ans.

➤ **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salarié(e)s expérimenté(e)s et des jeunes, sur la base du volontariat.

A compétences égales, les salarié(e)s ayant au moins 45 ans seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le/la salarié(e) expérimenté(e).

Chaque année, Unifaf fournira à la Commission paritaire de branche le nombre de tuteurs ainsi que le nombre de maîtres d'apprentissage formés ainsi qu'une analyse de la structure d'âge des personnes formées.

➤ **Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation**

La Branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salarié(e)s, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

a – Les périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salarié(e)s, âgé(e)s d'au moins 45 ans accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

b – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salarié(e)s qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Tous dispositifs confondus, dispositif par dispositif, Unifaf fournira à la Commission paritaire de branche une analyse par âge de l'accès à la formation, et en particulier à la certification (période de professionnalisation, compte personnel de formation, congé individuel de formation,...).

Article 4.4 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les salarié(e)s âgé(e)s d'au-moins 57 ans sont informé(e)s sur les règles applicables en matière de retraite. Ils/elles sont autorisé(e)s à s'absenter de leur poste, 3 heures chaque année, pour effectuer un bilan retraite auprès de la CARSAT et auprès de leur Caisse de retraite complémentaire ou constituer leur dossier. Ces absences font l'objet d'un délai de prévenance de 2 semaines et doivent faire l'objet d'un justificatif.

Les salarié(e)s d'au moins 57 ans, qui sont exposé(e)s à un ou des facteurs de pénibilité définis par le Code du travail sont en outre informé(e)s des modalités d'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité. A partir de 2015, le titulaire du compte pourra utiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour financer la majoration de la durée d'assurance vieillesse et un départ en retraite avant l'âge légal de départ en retraite de droit commun. L'âge fixé ci-dessus peut

être adapté dès lors que l'intéressé a fait part à l'employeur qu'il était éligible à un départ anticipé à la retraite.

Les structures doivent mettre à disposition des salarié(e)s âgé(e)s d'au moins 55 ans des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les cinq ans précédant son départ en retraite, le/la salarié(e) âgé(e) peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours soit 21 heures.

Dès 58 ans, chaque salarié(e) volontaire pourra bénéficier avant son départ à la retraite, d'une journée d'information ayant pour objet la préparation de celle-ci. Lorsque le salarié a informé l'employeur de son éligibilité à un départ anticipé à la retraite, cet âge est avancé à 57 ans.

Indicateur de suivi :

Une estimation du nombre de jours de stage de préparation à la retraite sera réalisée.

Article 5 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

La transmission des compétences en matière de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la GPEC et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Les partenaires sociaux reconnaissent les qualités d'expérience opérationnelle, d'acuité et de compétence technique renforcées des salarié(e)s âgé(e)s. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

5.1 Détection et formalisation des compétences détenues

L'identification des professionnels détenant ces compétences clés est une reconnaissance et une valorisation complémentaire du travail réalisé. Cette identification sera effectuée dans le cadre des entretiens professionnels. Ainsi, le professionnel expérimenté sera incité à formaliser ses savoirs et compétences. Cette synthèse écrite consistera en une description claire et précise des modalités de fonctionnement du poste de travail ciblé, des techniques mises en œuvre, des outils/matériels utilisés, des différentes étapes nécessaires à la réalisation du produit ou service.

5.2 Rôle de formateur interne

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la Branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux/nouvelles salarié(e)s, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le/la salarié(e) ou les salarié(e)s chargé(e)s de cette mission et le/la salarié(e) concerné(e).

Certains professionnels détiennent, au-delà des fonctions de référent ou de tuteur, des savoirs techniques particuliers qu'il est possible de transmettre, sous réserve de détenir des compétences

pédagogiques. Si tel est le cas, les directions d'établissement organiseront des sessions de formation internes.

Au niveau de la branche ce dispositif sera préparé avec la CPNE-FP.

Indicateur de suivi :

Unifaf fournira à la commission paritaire de branche un bilan annuel du nombre de personnes formées à la formation interne financée par l'OPCA et dispensée dans ce cadre.

5.3 Création de binômes et formation des salarié(e)s âgé(e)s à la transmission des savoirs

Suite à l'identification des professionnels disposant de compétences clés, et afin d'assurer une transmission des savoirs, l'entreprise met par conséquent en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans les structures. Ces binômes sont mis en place sur la base du volontariat.

Ces salarié(e)s expérimenté(e)s sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salarié(e)s expérimenté(e)s des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

Ces binômes seront composés d'un/une salarié(e) âgé(e) et d'un(e) autre professionnel(le) identifié(e) en fonction de ses capacités à acquérir de nouvelles compétences. Pour accompagner le/la salarié(e) âgé(e) dans cette démarche de transmission, celui-ci bénéficiera en tant que de besoin d'une action de formation ou de sensibilisation lui permettant d'acquérir une méthodologie.

La transmission des savoirs et compétences sera mise en place deux ans avant le départ théorique en retraite du/de la salarié(e) sénior.

Un point sera effectué annuellement lors de l'entretien annuel pour chaque salarié(e) concerné(e) par ce dispositif.

Indicateur de suivi

Une estimation du nombre de binômes sera réalisée. Unifaf fournira à la commission paritaire de branche un bilan annuel du nombre d'actions de formation suivies par des salariés âgés dans ce cadre et financées par l'OPCA.

Article 6 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en œuvre des engagements en matière d'embauche des jeunes et de salarié(e)s âgé(e)s, ainsi que de maintien dans l'emploi de ces derniers, l'entreprise s'engage à veiller au respect des engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord ou du plan d'action applicable dans l'entreprise et à développer la mixité des emplois.

Mesures relatives à l'articulation entre vie professionnelle et responsabilités familiales

Tout(e) salarié(e) reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois, pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 jours précédant sa reprise, le/la salarié(e) pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son/sa responsable hiérarchique ou fonctionnel(le) afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.

Par ailleurs, afin de l'accompagner dans la reprise de ses fonctions, l'établissement pourra prévoir un « tuilage » du/de la salarié(e) par le/la collaborateur/collaboratrice qui le/la remplaçait durant son absence dans le respect des dispositions du Code du travail.

Il/elle pourra ainsi prendre attache auprès de son/sa remplaçant(e) et être informé(e) sur le suivi de ses dossiers et/ou de ses tâches, et sur ses échéances à court terme, dans le respect des dispositions du Code du travail.

Article 7 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Calendrier

Les différentes mesures destinées à concourir à la réalisation des objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi, seront mises en place dans les entreprises visées par le champ d'application du présent accord, pour le 1er janvier 2015.

Modalités de suivi et d'évaluation

Les indicateurs des 3 objectifs chiffrés d'embauche et maintien dans l'emploi sont précisés aux paragraphes fixant ces objectifs.

Un bilan de l'accord sera réalisé, sur la base d'un nouveau diagnostic, à l'expiration de la période de 3 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les bilans intermédiaires des embauches et maintiens dans l'emploi, effectués par l'observatoire à l'aide des indicateurs de suivi des trois objectifs chiffrés prévus ci-dessus prendront la forme d'un document d'évaluation, qui sera examiné chaque année par la Commission paritaire de branche et adressé à l'Administration.

La commission paritaire de branche saisira l'Observatoire de branche et l'OPCA suite à la signature du présent accord afin de disposer des données permettant le suivi du présent accord. Des requêtes complémentaires pourront être adressées à l'observatoire et à l'OPCA pendant la durée de l'accord afin d'affiner le suivi et l'évaluation des mesures prises dans le cadre du présent accord, notamment au regard des mesures concourant à la réalisation des objectifs chiffrés.

Article 8 : ENGAGEMENTS VISANT A AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES A METTRE EN ŒUVRE LA GESTION DES AGES

Les outils développés par la branche et son OPCA sont mis à la disposition de tous les établissements concernés, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires rappellent qu'une aide particulière est apportée par l'OPCA de branche dans le cadre de la prestation « appui conseil contrat de génération » et de la prestation de conseil RH pour les structures de moins de 250 salariés de la branche. Ces prestations permettent d'accompagner ces structures dans l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en intégrant la gestion diversifiée des âges.

Article 9 - PUBLICITE AUPRES DES SALARIES

Les organisations signataires diffuseront le texte du présent accord, dès son entrée en vigueur, sur leur site Internet.

Les entreprises en faisant application assureront également en interne sa publicité auprès du personnel.

ARTICLE 10 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10.1 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter de son entrée en vigueur.

Il est expressément prévu que le présent accord ne produira plus aucun effet au-delà de cette durée déterminée de 3 ans conformément à l'article L 2222-4 du code du travail.

Article 10.2 – Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 10.3 – Formalités de dépôt et de publicité.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L.2231-6 du code du travail.

Article 10.4 – Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 10.5– Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

Article 10.6 – Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet après son agrément et son extension, au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté le plus tardif.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

A Paris, le 3 septembre 2014

UNIFED
Monsieur Thierry MATHIEU,
Président



Les organisations syndicales de salariés

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats des Services
de Santé et Services Sociaux



CGT
Fédération de la Santé et de l'Action sociale

CFTC Santé et Sociaux



CFE-CGC
Fédération Française de la Santé, de la Médecine et
de l'Action Sociale



Force Ouvrière-Action Sociale

Force Ouvrière-Santé privée

SUD Santé Sociaux

Annexe 1 : Trame de Diagnostic

Diagnostic établi en application de l'article L. 5121-10 du Code du travail

Objet : évaluation de la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise concernant l'emploi des salarié(e)s âgé(e)s.

Ce diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment : conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales).

Il s'appuie également sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (s'ils existent).

Le diagnostic comprend :

- La pyramide des âges ;
- Les caractéristiques des jeunes et des salarié(e)s âgé(e)s et l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les **3 dernières années** disponibles ;
(Ces caractéristiques peuvent comprendre par exemple les types de contrat de travail des salarié(e)s jeunes et salarié(e)s âgé(e)s, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne ou tout autre élément que vous jugerez pertinent pour décrire la situation de ces salarié(e)s).
- Les prévisions de départ à la retraite (dans les 3 ans, durée de l'accord ou plan d'action) ;
- Les perspectives de recrutement (dans les 3 ans, durée de l'accord ou plan d'action) ;
- Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites « compétences clés » (compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement de l'association). Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salarié(e)s âgé(e)s, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine) ;
- Les conditions de travail des salarié(e)s âgé(e)s et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent ;
- Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.