

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Entre

L'APAJH de la Creuse
23 rue Sylvain Blanchet
23000 GUERET

Représentée par Monsieur Patrick COLO agissant en qualité de secrétaire général.

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CGT représentée par Monsieur Michaël DEPIERRE en sa qualité de délégué syndical.

L'organisation syndicale CFDT représentée par Monsieur Bernard FRANÇOISE en sa qualité de délégué syndical.

Préambule

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental.

Le contrat de génération est porteur d'une ambition forte : favoriser l'emploi des jeunes et des seniors, reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge.

Le contrat de génération permet aux employeurs d'assurer la transmission des compétences et des savoir-faire grâce à l'embauche de jeunes en CDI et au maintien dans l'emploi ou le recrutement de seniors.

Dans le cadre des dispositions de l'article L.5121-6 du code du travail, les partenaires sociaux 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 salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 1 : OBJET

Le présent accord vise à définir des actions 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 salariés âgés, et à assurer la transmission des savoirs et des compétences. Il s'appuie pour cela sur l'évaluation du précédent contrat de génération.

Article 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'APAJH de la Creuse.

Article 3 : EVALUATION DU PRECEDENT CONTRAT DE GENERATION

Préalablement à la conclusion du présent accord, les éléments suivants ont été transmis :

- Indicateurs de suivi du contrat de génération en vigueur
- Pyramides des âges CDI 31/12/2014 et 31/12/2015
- Document d'évaluation de l'accord collectif relatif au contrat de génération 2014 et 2015

Article 4 : TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- Les jeunes jusqu'à 30 ans révolus.
- Les salariés âgés de 50 ans ou plus pour le recrutement, ou de 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi.

Article 5 : OBJECTIF D'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 5.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée.

L'APAJH de la Creuse s'engage à ce que le taux d'embauche de jeunes salariés en contrat à durée indéterminée par rapport au nombre total d'embauches en contrat à durée indéterminé, soit de 24% au terme du présent accord, sous réserve des autorisations budgétaires de l'Agence Régionale de Santé (ARS), du Conseil Départemental et de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection de la Population (DDCSPP).

Article 5.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

5.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil établissement / association.

L'APAJH de la Creuse met en place, pour tous les jeunes embauchés un parcours d'entrée dans l'association et l'établissement. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'association.

Un livret d'accueil associatif et un relatif à l'établissement seront remis au jeune embauché le jour de son arrivée dans l'association. Ce dossier lui donnera, de manière synthétique, toutes les informations dont il peut avoir besoin, ou lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'association et de connaître l'organigramme.

Une réunion d'information sera également organisée au niveau de l'association pour les nouveaux embauchés.

5.2.2 – Modalités d'accompagnement du jeune embauché.

Le représentant de l'APAJH de la Creuse présentera au jeune embauché, le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'association, pour faciliter son intégration professionnelle.

Ce salarié sera chargé de l'aider à mieux connaître son poste et ses futurs collègues, son environnement de travail, son établissement et l'association.

Il sera désigné par le directeur d'établissement parmi les salariés volontaires en fonction du profil et du poste occupé par le jeune embauché.

Une information et une sensibilisation sur le rôle d'accompagnateur seront réalisées dans chaque établissement et service. Une action de formation mutualisée au niveau de l'association pourra également être envisagée.

L'accompagnateur réalisera un entretien avec le jeune embauché dans les trois premiers mois de son entrée pour échanger sur son intégration.

Un entretien aura lieu avec le directeur et/ou le chef de service et le jeune embauché au cours de la période d'essai.

5.2.3 – Accès au plan de formation.

Les jeunes embauchés bénéficient d'un accès au plan de formation identique à celui dont disposent les autres salariés de l'association.

Toutefois, notamment en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, une attention particulière sera portée au contenu des formations leur étant destinées, afin que celles-ci leur permettent d'accroître les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction dans l'établissement.

Article 5.3 – Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages.

L'APAJH de la Creuse s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation. Pour ce faire, elle développera des partenariats avec les écoles, les centres de formation et les universités de la région.

Les jeunes en contrat en alternance ou en stage se verront remettre, à leur arrivée, une information sur l'association et les fonctions qu'ils occuperont. Un dossier d'accueil leur sera remis. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent, qui sera leur interlocuteur.

Le suivi de ces jeunes sera assuré par un :

- maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage,
- tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation,
- maître / tuteur de stage pour les stagiaires.

Il est convenu que :

- les stages seront nécessairement inclus soit dans un parcours ou cursus professionnel et donneront lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'APAJH de la Creuse, l'établissement d'enseignement et le stagiaire.
- Les stages ne pourront pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail dans l'association
- Les travaux confiés au stagiaire devront correspondre aux objectifs du stage définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles.

Articles 5.4 – Moyens matériels mis à la disposition du jeune embauché pour faciliter l'accès à l'emploi.

Afin de permettre aux jeunes actifs jusqu'à 30 ans de faire face aux frais (mobilité, restauration, matériel ou tenue vestimentaire liés à l'emploi, etc.) auxquels ils sont confrontés avant de percevoir leur premier salaire, il peut être mis en place, sur demande de la personne, un acompte

fe
BF
MD

sur salaire. Une communication sur les prestations proposées par Alliance Territoires / Action logement, via la participation de l'employeur au financement d'action dans le domaine du logement et notamment du logement des salariés, sera assurée.

Article 6 : OBJECTIF D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

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 salariés âgés dans le cadre du respect du principe de non-discrimination à l'embauche.

Les domaines d'action sont :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'association.
- L'anticipation de l'évolution professionnelle et gestion des âges.
- L'organisation de la coopération intergénérationnelle.
- Le développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.
- L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Article 6.1 – Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés.

6.1.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche.

Au 31 décembre 2015, le nombre de salariés âgés d'au moins 50 ans et plus est de 183, soit 44% de l'effectif total. L'APAJH de la Creuse s'engage d'ici trois ans maximum à maintenir ce taux d'emploi, sous réserve des autorisations budgétaires de l'Agence Régionale de Santé (ARS), du Conseil Départemental et de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection de la Population (DDCSPP).

6.1.2 – Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi.

Au 31 décembre 2015, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 30% de l'effectif. L'association s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

Article 6.2 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

L'employeur s'engage à particulièrement veiller à ce que les documents uniques d'évaluation des risques professionnels soient régulièrement actualisés et que les CHSCT soient associés à la mise en place des axes de travail dégagés.

L'employeur s'engage également à prévenir et à rechercher les moyens de réduire la pénibilité du travail des salariés âgés, en étudiant les possibilités et demandes d'amélioration des conditions et situations de travail. Dans cet objectif, il s'engage à mettre en place une commission de maintien dans l'emploi réunissant la direction de l'association, des établissements et services, le service médical et les instances représentatives du personnel, afin de favoriser des mesures de maintien dans l'emploi¹.

Egalement dans un souci de prévention, l'employeur s'engage à généraliser la visite médicale annuelle pour les salariés de plus de 55 ans quelle que soit leur fonction et à leur demande, ainsi

¹ En cas de création d'une instance de coordination CHSCT, cette mission sera reprise par celle-ci.

qu'à informer sur la possibilité de la réalisation d'étude ergonomique du poste de travail par le service médical.

L'employeur propose dans cette perspective d'informer les salariés de 55 ans et plus le souhaitant sur les dispositifs de la retraite.

Un entretien pourra être organisé pour échanger sur les possibilités susmentionnées, sur demande des salariés de 55 ans et plus. Le temps consacré à cet entretien sera considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 6.3 – Actions pertinentes dans deux domaines d'actions parmi les cinq domaines énoncés réglementairement.

6.3.1 – Recrutement de séniors.

L'APAJH de la Creuse s'approchera si besoin de Pôle Emploi pour l'aider à diversifier ses recrutements.

6.3.2 – Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges.

L'APAJH de la Creuse s'engage à apporter une attention particulière aux salariés âgés de 55 ans et plus lors de l'entretien professionnel. Un bilan du nombre d'entretiens effectués sera présenté tous les deux ans aux représentants du personnel.

A la suite de ces entretiens, et compte tenu des indications fournies dans le cadre de la GPEC et des aspirations du salarié, une réflexion sera menée avec lui afin d'examiner son évolution de carrière jusqu'à son départ à la retraite.

L'employeur s'engage à ce qu'une information sur la retraite soit effectuée dans les établissements et services par les Directeurs et/ou le Responsable des Ressources Humaines et/ou une personne de la CARSAT.

6.3.3 – Organisation de la coopération intergénérationnelle.

La cohabitation de différentes générations à l'intérieur de l'association, constitue une richesse pour celle-ci. Aussi, l'APAJH de la Creuse se doit de faire coexister, dans les meilleures conditions ces différentes générations, afin que chacune d'elles puissent apporter à l'action commune et faire partager aux autres ses spécificités et ses connaissances particulières.

En ce sens pendant toute la durée d'application du présent accord :

- L'APAJH de la Creuse veillera, notamment lors des actions de mutation ou de recrutement que travaillent à l'intérieur de chaque service et équipe, des salariés d'âges différents.
- Cette recherche de la diversité des âges devra également régir la composition des groupes constitués au niveau de l'APAJH de la Creuse et notamment les groupes de travail, de projet ou de formation en lien avec les compétences de chacun.

6.3.4 – Développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation.

L'APAJH de la Creuse informera le comité central d'entreprise du nombre de salariés âgés ayant suivi une formation.

6.3.5 – Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite.

Les salariés âgés d'au moins 51 ans seront prioritaires pour exercer des fonctions d'accompagnateur de jeunes salariés.

Article 7 : OBJECTIF DE TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

L'APAJH de la Creuse s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'association. Ces binômes seront mis en place sur la base du volontariat. En effet, ces salariés expérimentés 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 à l'association, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui lui sont indispensables, de pouvoir en disposer, après le départ en retraite des salariés.

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

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

Article 8 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – MIXITE DES EMPLOIS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

Lors de la mise en place des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'APAJH de la Creuse s'engage à respecter les engagements issus de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois. Il sera également tenu compte des situations de pénibilité.

Article 9 : CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

La réalisation des objectifs sera examinée par une commission de suivi se réunissant deux fois sur la période de trois ans (une fois en milieu de période et une fois avant la fin de l'accord), à travers les indicateurs suivants :

- Suivi du nombre d'embauche de jeunes salariés (30 ans et moins).
- Suivi du nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée âgés de plus de 50 ans,
- Suivi du pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus,
- Suivi des actions d'accompagnement « nouvelles embauches »,
- Suivi de l'information dispensée sur les retraites et des actions organisées dans ce cadre.

Cette commission réunie par l'employeur, est constituée d'une part du Directeur général ou d'un de ses représentants, du Président de l'association ou d'un de ses représentants et, d'autre part, des délégués syndicaux des organisations signataires du présent accord, ou de leurs représentants, accompagnés de deux membres du Comité Central d'Entreprise.

Article 10 : INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent accord fera l'objet d'une information auprès du Comité Central d'Entreprise.

Article 11 : AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au journal officiel d'agrément.

Article 12 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. L'accord sera révisé à cette date en fonction des nouvelles directives législatives et réglementaires.

Article 13 : REVISION

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties 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 trois 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 en l'état jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

Article 14 : FORMALITES DE DEPOT, DE PUBLICITE ET NOTIFICATION

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-7 du code du travail, à savoir le dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE de Guéret et un exemplaire auprès du greffe du conseil de Prud'hommes de Guéret.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage des directions d'établissements et services et une copie sera remise à l'ensemble des représentants du personnel.

Fait à Guéret le 16 décembre 2016, en 8 exemplaires.

	Pour l'APAJH Creuse	Pour la CFDT	Pour la CGT
Prénom, Nom	M. Patrick COLO	M. Bernard FRANÇOISE	M. Michaël DEPIERRE
Qualité	Secrétaire général	Délégué syndical	Délégué syndical
Signature			