

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE CONTRAT DE GENERATION

Entre les soussignés,

L'ASDAPA dont le siège est situé 23 rue Jean Monnet – 60005 BEAUVAIS, représentée par Madame Géraldine FONTENY Directrice.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales suivantes représentées par :

- Madame Coralie POLNY déléguée syndicale FO
- Madame Yvette DUBOS déléguée syndicale CFDT
- Madame Annie COUSYN déléguée syndicale CGT
- Madame Thérèse PACO-ALVES déléguée syndicale CFTC

D'autre part,

Il est conclu le présent accord relatif au contrat de génération en application des dispositions des articles L. 5121-11 du Code du Travail.

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, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Préalablement à la conclusion dudit accord, un diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été effectué au 31 octobre 2014.

2 – TRANCHE D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris par le présent accord concernent :

A) Les jeunes de 18 à 26 ans révolus et jusqu'à 30 ans pour les jeunes travailleurs handicapés,

B) Les salariés âgés d'au moins 57 ans et 55 ans pour les travailleurs handicapés.

3 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

A- Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

L'association s'engage à recruter 9 jeunes de moins de 26 ans ou de moins de trente ans s'ils sont déclarés travailleurs handicapés avec, si possible, une répartition sur chaque site. En zone rurale, le jeune doit être impérativement véhiculé et posséder un permis en cours de validité. L'association s'engage à informer le jeune des dispositions existantes facilitant l'obtention du permis dans les zones urbaines (permis à 1€ par jour, aides pour les jeunes demandeurs d'emploi, aide du Conseil général, mission locale, etc...)

B- Modalité d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'association

1) Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'association

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

Pour faciliter l'intégration du jeune dans l'association, il sera présenté à ses principaux interlocuteurs. Une description précise de son poste lui sera remise et expliquée par son référent.

De plus un livret d'accueil et de la documentation lui seront remis le jour de son arrivée dans l'association. Ce livret d'accueil et autres documents seront donnés de manière synthétique, ils concernent toutes les informations dont il peut avoir besoin ou lui indiquent la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'association et de connaître l'organigramme.

Lors des permanences mensuelles, le jeune pourra échanger des informations avec le responsable, son référent ou les collègues de travail.

Pendant les réunions semestrielles de droit d'expression, auxquelles le jeune sera convié, il aura des informations générales sur l'association et son fonctionnement.

2) Désignation, fonctions et charge de travail du référent

L'association présentera au jeune son binôme, à son arrivée dans l'association pour faciliter son intégration.

Le référent du jeune sera chargé de l'aider à mieux connaître l'association, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Ce référent sera choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle.

Un référent sera nommé pour chaque jeune embauché. Il sera chargé d'accompagner le jeune pendant toute sa période d'intégration, de l'aider à décoder l'association, de lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

La durée du binôme (jeune/senior) se fera entre deux et quatre mois selon les possibilités qui seront offertes à ce moment.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

Pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables.

Il doit aussi prendre en charge l'aspect relationnel avec le jeune, ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance.

Ce référent doit être volontaire pour exercer cette fonction, ses qualités pédagogiques et de communication devront lui permettre d'identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de suggérer ou mettre en place des actions pour les régler, de planifier des objectifs de progression.

Si le référent et l'association le jugent utile, l'association s'engage à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour se former.

3) Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Un entretien aura lieu avec le jeune embauché au terme des deux premiers mois de son entrée dans l'association pour évaluer son intégration.

4) Recours à l'alternance et aux stages

L'association s'engage à favoriser le recours à des contrats de professionnalisation. Elle proposera des partenariats à certaines écoles de proximité pour la conclusion de contrats en alternance avant fin 2015, sous réserve d'une meilleure situation financière de la structure et/ou d'une prise en charge effective de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé dit « OPCA » de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

L'association s'engage à proposer au moins 10 stages par an à des jeunes ; Pour ce faire, elle développera des partenariats avec les écoles de la région.

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

4 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

A- Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés

Sachant que nous avons 15,86% de notre effectif en nombre et catégorie salarié senior, nous choisissons de privilégier le maintien dans l'emploi de cette catégorie.

Au 31 octobre 2014, la part de salariés âgés d'au moins 57 ans est de 15,86% de l'effectif. L'association s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord (les départs anticipés pour cause d'invalidité de droit commun seront rétablis pour le calcul de ce seuil afin de tenir compte de l'accroissement des pathologies non professionnelles sur cette tranche d'âge).

Afin d'anticiper l'évolution de la pyramide des âges figurant au diagnostic préalable, il est également convenu de maintenir un engagement de recrutement de salariés seniors au taux de 1% tel qu'il figurait préalablement au plan senior, en considérant le recrutement des salariés à partir de l'âge de 40 ans révolus au cours de l'exercice social.

B- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'association s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés âgés d'au moins 57 ans, en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre de l'accord collectif de prévention de la pénibilité conclu le 29 décembre 2011.

L'association sollicitera le médecin du travail, voire le réseau de l'Aract, pour identifier les risques d'usure professionnelle et renforcer la prévention de ces risques, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste en allégeant les tâches et en prévoyant un planning comportant moins d'interventions lourdes.

Un suivi sera établi et communiqué au CHSCT et au médecin du travail.

L'association s'engage à aménager, en priorité les postes des salariés occupant les fonctions d'aide à domicile faisant partie des postes pénibles et âgés d'au moins 57 ans en sollicitant de la part des usagers l'équipement du domicile avec des lits médicalisés et de matériels adéquats pour travailler dans des conditions plus favorables.

L'association s'engage à diffuser, avec l'aide du médecin du travail et après consultation du CHSCT une documentation pratique et complète sur les actions de prévention des situations de pénibilité. Des formations seront proposées sur ce sujet, proportionnellement aux capacités de financement des plans de formations annuels présentés chaque année au comité d'entreprise.

C- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'association s'engage à proposer 3% du montant financier du plan de formation aux formations suivies par les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Le comité d'entreprise sera informé du nombre de salariés seniors ayant suivi une formation.

5 – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

L'association s'engage à mettre en place des binômes d'échanges 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 aux associations, après avoir identifié les savoirs et les compétences de leurs binômes de poursuivre la transmission de savoir-faire durant la période d'activité ou après le départ en retraite des salariés seniors.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveau savoir théorique et nouvelles technologie 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 par le salarié expérimenté.

L'association s'engage à promouvoir la mise en oeuvre d'échange de compétences entre des salariés expérimentés âgés et des jeunes notamment par la réalisation d'un document d'information portant sur le contrat de génération et les dispositions conclues entrant dans le dispositif.

6 – EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en oeuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'association s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issus de l'accord du 29 décembre 2011 et à développer la mixité des emplois dans les mêmes proportions que le pourcentage des entretiens réalisés.

7 – CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en oeuvre avant le 31 décembre 2017.

Il sera présenté chaque année et communiqué au comité d'entreprise, aux organisations syndicales et au CHSCT, un bilan de l'accord comportant notamment des données chiffrées.

8 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé dans les conditions légales, notamment si le contrôle de conformité effectué par la DIRECCTE conduit à un avis défavorable.

CPA CP AC
D.Y GF

9 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur, conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt sous réserve de sa validation par la DIRECCTE.

L'entrée en vigueur de l'accord est fixée à la date de validation par la DIRECCTE.

10 – NOTIFICATION ET PUBLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est déposé à la DIRECCTE dont relève l'association et au greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'association.

En 5 exemplaires originaux

Fait à BEAUVAIS,

Le 23 Décembre 2014

Pour la CFDT



Pour la FO



Pour l'ASDAPA



Pour la CFTC



Pour la CGT



**AVENANT N° 1 - ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LE CONTRAT DE GENERATION du 23 décembre 2014**

Entre les soussignés,

L'ASDAPA dont le siège est situé 23 rue Jean Monnet – 60005 BEAUVAIS, représentée par Madame Géraldine FONTENY, Directrice.

D'une part,

Et

Les organisations syndicales suivantes représentées par :

- Madame Coralie POLNY déléguée syndicale FO
- Madame Yvette DUBOS déléguée syndicale CFTD
- Madame Annie COUSYN déléguée syndicale CGT
- Madame Thérèse PACO-ALVES déléguée syndicale CFTC

D'autre part,

Il est conclu le présent avenant à l'accord relatif au contrat de génération en application des dispositions des articles L. 5121-11 du Code du Travail.

1 – OBJET

Le présent avenant a pour objet de préciser et compléter les dispositions de l'accord susvisé dans un objectif de mise en conformité au regard des articles L.5121-9 et suivants du code du travail et des précisions demandées par les services de la DIRECCTE par lettre du 4 février 2015, portée à la connaissance des organisations syndicales signataires.

L'article 2 paragraphe B) est désormais modifié comme suit :

2 – TRANCHE D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

B) Les salariés âgés d'au moins 57 ans et 55 ans pour les travailleurs handicapés

CP 27 OPA AF. A.C.

L'article 3 paragraphe A est désormais rédigé comme suit :

3 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

A- Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

L'association s'engage à recruter 9 jeunes par année civile de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans s'ils sont déclarés travailleurs handicapés avec, si possible, une répartition sur chaque site. En zone rurale, le jeune doit être impérativement véhiculé et posséder un permis en cours de validité. L'association s'engage à informer le jeune des dispositions existantes facilitant l'obtention du permis dans les zones urbaines (permis à 1€ par jour, aides pour les jeunes demandeurs d'emploi, aide du Conseil général, mission locale, etc...)

B- Modalité d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'association

L'article 3 paragraphe B en son 3) est désormais rédigé comme suit :

3) Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Un entretien aura lieu en présence du référent et du responsable hiérarchique avec le jeune embauché dans les deux premiers mois de son entrée dans l'association pour évaluer son intégration.

L'article 4 paragraphe A et paragraphe C sont désormais rédigés comme suit :

4 – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

A- Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés

Sachant que nous avons 15,86% de notre effectif en nombre et catégorie salarié senior (plus de 57 ans selon l'âge retenu à l'article 2 ci-dessus), nous choisissons de privilégier le maintien dans l'emploi de cette catégorie.

Au 31 octobre 2014, la part de salariés âgés d'au moins 57 ans est de 15,86% de l'effectif. L'association s'engage :

-D'une part à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord (les départs anticipés pour cause d'invalidité de droit commun seront rétablis pour le calcul de ce seuil afin de tenir compte de l'accroissement des pathologies non professionnelles sur cette tranche d'âge).

-D'autre part, afin d'anticiper l'évolution de la pyramide des âges figurant au diagnostic préalable, il est également convenu de maintenir un engagement de recrutement de salariés seniors (57 ans et plus atteints dans l'année civile ou 55 ans pour les travailleurs handicapés), au taux de 1% de l'effectif moyen mensuel chaque année.

C- Actions pertinentes en matière de recrutement et de développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

L'association s'engage à mettre en place des partenariats avec des organismes spécialisés dans le recrutement et l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Pour ce faire, elle communiquera aux organismes concernés et intéressés, ses objectifs chiffrés en matière de recrutement des salariés seniors. Un bilan sera réalisé annuellement avec chacun des organismes visés reprenant les actions

CP 2.4 JPA

JF. A-C

entreprises et les réalisations chiffrées. Le comité d'entreprise sera informé chaque année du nombre de salariés recrutés dans ce cadre.

L'association s'engage à affecter 3% du montant financier du plan de formation aux formations suivies par les salariés âgés d'au moins 57 ans.

Le comité d'entreprise sera informé du nombre de salariés âgés ayant suivi une formation.

L'article 7 est désormais rédigé comme suit :

7 – CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre avant le 31 décembre 2017. Le suivi des mesures mises en œuvre s'effectuera annuellement au 31 décembre de chaque année.

A – Modalités de suivi

Les indicateurs relatifs à la formation et à l'accueil de jeunes en stages seront suivis par la responsable de centres « Usagers » dans le cadre de ses prérogatives d'organisation des actions de formation. Les indicateurs concernant les recrutements (jeunes et seniors), aménagements et/ou adaptations de postes seront suivis par la responsable de centres « Planification » dans le cadre de ses prérogatives de recrutement et du suivi contractuel pour ce qui concerne les adaptations, aménagements de postes, de plannings,...

Les indicateurs concernant les effectifs, taux de turnover, motifs de sorties d'emplois et contrats en alternance seront suivis par la responsable « Ressources Humaines ».

Les indicateurs concernant la mise en œuvre des moyens internes et externes de communication et les budgets associés, la réalisation de partenariats, seront suivis par la Direction de l'association.

B – Modalités d'évaluation

Conformément aux dispositions de l'article L. 5121-15 du Code du travail, le document d'évaluation sera présenté chaque année et communiqué au comité d'entreprise au cours de la réunion du mois de janvier et aux organisations syndicales, et il sera transmis à la DIRECCTE.

Le bilan de réalisation de l'accord comporte notamment l'évolution de la pyramide des âges, la structure des effectifs, CDI, CDD et ensemble (évalués en équivalents temps plein, moyenne mensuelle évaluée sur l'année).

Concernant les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :
- le nombre d'embauche de jeunes en CDI et le pourcentage sur l'ensemble des embauches, le pourcentage de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, le nombre de contrats de professionnalisations, le nombre de stages réalisés durant l'année,

Concernant les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

-le nombre de salariés âgés et le pourcentage de salariés présents lors de la réalisation du bilan, le nombre d'embauche et le pourcentage sur l'ensemble des embauches, le nombre de départs pour inaptitude suite à une mise en invalidité de droit commun, le nombre de départs pour inaptitude consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le nombre d'adaptations ou d'aménagements de postes de travail, le nombre de formations réalisées sur les actions de prévention des situations de pénibilité, le pourcentage de formations suivies par les salariées âgées d'au moins 57 ans au cours de l'année civile,

Et d'une manière plus générale, seront communiqués :

-les pourcentages d'entretiens d'embauches réalisés répartis entre hommes et femmes, les ratios de turnover (sorties des effectifs) des personnels permanents, en nombre et en pourcentage de l'effectif moyen (CDI), et par motifs.

CP UPA 2.4. 86 A.C

B – Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans chacun de sites de l'association à compter de sa date de dépôt.

L'accord fera l'objet de la réalisation d'un document de synthèse récapitulant les principales dispositions. Il sera remis ou adressé une fois par an avec les bulletins de salaires à l'ensemble des salariés présents dans l'association.

Le document de synthèse sera également disponible et mis à la disposition des responsables de secteurs pour l'organisation des permanences mensuelles auprès des salariés. Le texte de l'accord sera également mis en ligne sur le site internet de l'association ainsi que le document de synthèse récapitulant les principales dispositions

L'article 10 est désormais rédigé comme suit :

10 – NOTIFICATION ET PUBLICATION DE L'ACCORD ET DE SES AVENANTS

Le présent accord et ses avenants éventuels sont déposés à la DIRECCTE dont relève l'association et au greffe du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du Travail, le texte du présent est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'association.

En 5 exemplaires originaux

Fait à BEAUVAIS,

Le 14 Avril 2015

Pour la CFDT



Pour la FO



Pour l'ASDAPA



Pour la CGT



Pour la CFTC

