

Paris, le jeudi 20 octobre 2016

Circulaire : 026-16

Émetteur : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

Objet : Protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

Je vous informe que, par courrier en date du 31 août 2016, le Directeur de la Sécurité Sociale a procédé à l'agrément du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif au contrat de génération.

Ce texte, signé par les fédérations syndicales CFDT et CFTC, succède au protocole d'accord du 11 juin 2013 qui est arrivé au terme de ses effets. Il s'applique aux organismes du régime général de Sécurité sociale, à l'exception de ceux ayant le caractère d'établissement public administratif.

Ce nouvel accord de branche, conclu pour une durée déterminée de trois ans, dispense les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés qui souhaitent bénéficier de l'aide financière de l'État, d'avoir à engager une négociation ayant le même objet.
Les organismes de 300 salariés et plus sont invités à ouvrir des négociations sur la base de l'accord du 28 juin 2016.

Le protocole d'accord a pour objet d'assurer, au niveau de la branche professionnelle, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, dans le respect du dispositif conventionnel, les objectifs visés par le contrat de génération :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée (CDI),
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- Assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le régime général se distingue par une forte proportion de salariés de plus de 45 ans. En effet, 53 % des salariés du régime général sont en seconde partie de carrière, plus d'un quart ont plus de 55 ans et le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente 19,1 % de l'effectif au 31 décembre 2015. On observe également un vieillissement général de la population, l'âge moyen des salariés étant de 45,4 ans en 2015, l'âge moyen de départ à la retraite reculant désormais à 61,4 ans en 2015.

Par conséquent la gestion des problématiques liées à la pyramide des âges devient majeure.

Aussi, la négociation a-t-elle porté sur la redéfinition de cibles de recrutement par classe d'âges afin d'agir sur la structure de la pyramide des âges.

Dès lors, la branche professionnelle se fixe comme objectif de réserver au moins 50 % de ses recrutements en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 30 ans et au moins 25 % aux jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de travailleur handicapé).

L'accord prévoit par ailleurs de réserver au moins 4 % de ses intégrations aux salariés âgés de 50 ans et plus. Un objectif de 15 % des effectifs ayant au moins 57 ans (ou 55 ans si le salarié est reconnu travailleur handicapé) est inscrit dans l'accord.

Dans ce cadre, l'accord vise à assurer un emploi stable et de qualité aux jeunes et à sécuriser l'emploi des seniors en intégrant dans le cadre conventionnel les objectifs visés par le contrat de génération. Un parcours d'intégration et un accès à la formation sont garantis.

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en organisant la transmission des compétences clés détenues par les salariés expérimentés, tout en bénéficiant des connaissances acquises dans le cadre de leur formation, constitue autant d'atouts pour les organismes de Sécurité sociale.

C'est dans ce cadre que devront s'inscrire les négociations au sein de vos organismes.

Lors de votre négociation, il conviendra, sur la base du diagnostic que vous aurez réalisé, d'identifier :

- les tranches d'âges des jeunes et des seniors concernés par le dispositif du contrat de génération,
- des objectifs chiffrés :
 - d'intégration de jeunes et de salariés âgés,
 - de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Une fois ces objectifs chiffrés déterminés, il vous faudra inscrire dans votre accord :

- des engagements en faveur des jeunes en matière d'intégration, de formation et d'accompagnement ;
- des engagements en faveur des salariés âgés et définir des actions pertinentes dans au moins 2 des 5 domaines suivants :
 - recrutement de salariés âgés,
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
 - organisation de la coopération intergénérationnelle,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Vous trouverez ci-joint des fiches vous présentant les principales dispositions de l'accord de branche impactant les organismes.

En outre, afin de faciliter la construction de votre accord, vous trouverez en annexe la grille d'analyse type qu'utiliseront les services de l'Ucanss lors de l'analyse des accords pour la préparation des décisions du Comex dans le cadre de la procédure d'agrément.

Dans le prolongement de cette circulaire, une rubrique sur le portail de l'Ucanss intitulée « Responsabilité sociale » - « contrat de génération » est créée. Vous y trouverez la présente lettre circulaire ainsi que différents documents d'accompagnement.

Enfin, pour vous aider à réaliser votre diagnostic, vous pouvez accéder à un entrepôt de données ainsi que consulter la plaquette de vos effectifs mise à votre disposition par les services statistiques de l'Ucanss. Pour toute demande s'agissant des statistiques, vous pouvez adresser un message sur la boîte dédiée : dires@ucanss.fr.

J'espère que ces éléments répondront pleinement à vos interrogations. Si toutefois vous souhaitez, sur certains points, bénéficier d'un éclairage particulier, les collaborateurs de la Direction du développement et de l'accompagnement des ressources humaines (DDARH) de l'Ucanss se tiennent à votre disposition concernant les questions juridiques (droitsocial@ucanss.fr - 0 972 67 8000) ou relevant du domaine des ressources humaines (ressourceshumaines@ucanss.fr).

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes salutations distinguées.



Didier Malric
Directeur

Document(s) annexe(s) :

- Fiche 1 - Dispositif du contrat de génération,
- Fiche 2 - Réussir l'insertion durable de jeunes collaborateurs,
- Fiche 3 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors,
- Fiche 4 - Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat,
- Fiche 5 - Obligation de négocier pour les organismes d'au moins 300 salariés,
- Annexe - Grille d'élaboration des accords contrat de génération,