

NOTE TECHNIQUE

I- CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le protocole d'accord relatif au contrat de génération du 11 juin 2013 s'applique à tous les organismes de Sécurité sociale, à l'exception des Etablissements publics et des DRSM.

Il permet aux organismes de moins de 300 salariés n'ayant ni négocié d'accord, ni prévu de plan d'action, de bénéficier de l'aide prévue par la loi.

En revanche, les organismes de plus de 300 salariés doivent négocier un accord ou élaborer un plan d'action sous peine de se voir appliquer une pénalité.

Pour rappel, la loi impose une obligation différente selon la taille de l'organisme ([cf. LCU n°017/13 du 2 mai 2013](#)).

- Les organismes de moins de 50 salariés

Ces organismes sont exemptés de l'obligation :

- . de négocier un accord
- . ou d'élaborer un diagnostic.

- Les organismes de 50 à 299 salariés

Les organismes de 50 à 299 salariés qui n'ont ni ouvert de négociation, ni établi de plan d'action sont couverts par l'accord de branche signé par l'Ucanss.

Néanmoins, les organismes qui :

- . ont négocié un accord local,
- . ou établi un plan d'action,
- . ou appliquent l'accord de branche,

doivent réaliser un diagnostic au niveau local **s'ils souhaitent obtenir l'aide financière** prévue pour les recrutements intervenant dans le cadre du dispositif.

- Les organismes de plus de 300 salariés

Les organismes de plus de 300 salariés ne seront pas exonérés par l'accord de branche de leur obligation de conclure un accord local ou à défaut d'établir un plan d'action **avant le 30 septembre 2013** sous peine de se voir appliquer une pénalité.

Afin d'avoir un cadre homogène au sein du régime général, le protocole d'accord peut vous servir de document de référence pour vos négociations.

Comme pour les organismes de 50 à 299 salariés, ces organismes devront conduire un diagnostic local qui doit être annexé soit à l'accord, soit au plan d'action.

Pour vous accompagner dans la réalisation de votre diagnostic, les équipes de l'Ucanss se tiennent à votre disposition. En cas de difficultés, vous pouvez adresser vos demandes à l'adresse mail suivante :

ressourceshumaines@ucanss.fr.

Par ailleurs, pour tous les organismes appelés à réaliser un diagnostic, celui-ci devra comprendre une synthèse du bilan d'application de l'accord relatif à l'emploi des seniors.

Enfin, les organismes ayant conclu un accord ou élaboré un plan d'action devront, lors du dépôt à la DIRECCTE ou lors de la demande d'agrément, joindre la fiche descriptive figurant en annexe 1 de l'arrêté du 26 avril 2013. Vous trouverez ce document en suivant le lien ci-dessous :

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20130508&numTexte=37&pageDebut=07843&pageFin=07846

Il est précisé que c'est la Direction de la Sécurité sociale qui interviendra en lieu et place des DIRECCTE, celles-ci ne réagiront pas aux accords et plans d'action des organismes.

II- OBJET DE L'ACCORD

L'accord national a pour objet, au niveau de la branche professionnelle :

- d'assurer un emploi stable et qualifié aux jeunes en facilitant leur accès à un contrat à durée indéterminée (A),
- de sécuriser l'emploi des seniors, en favorisant l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés (B),
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences (C).

A- Réussir l'insertion durable de jeunes collaborateurs au sein du Régime général de Sécurité sociale (art. 3)

Le protocole d'accord prévoit qu'au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les bornes d'âge du public prioritaire, fixées par l'accord, sont identiques à celles visées par la loi afin de bénéficier de l'aide.

Au sein de la branche professionnelle, les moins de 26 ans représentaient 2% de la population totale au 31 décembre 2012.

Aussi, il a été décidé que l'objectif global retenu, au niveau de la branche du Régime général de Sécurité sociale, est de réserver, sur la période de l'accord (3 ans), au moins 25% des intégrations en contrat à durée indéterminée (CDI) pour les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans selon la situation.

Il convient de préciser qu'il doit s'agir :

- soit de recrutement,
- soit de transformation de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée,
- soit de l'intégration, à la suite d'une mobilité réalisée entre deux organismes de Sécurité sociale en application de l'article 16 de la convention collective.

L'objectif de 25% est national. Il devra être atteint au niveau de la branche professionnelle de Sécurité sociale et non individuellement par chaque organisme.

1- Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale (art. 3.1)

Afin de promouvoir les métiers de la sécurité sociale et d'attirer de futurs salariés, l'accord prévoit que les organismes participeront activement à des manifestations (foires, salons professionnels ...), de manière à favoriser la connaissance de nos métiers.

En tant qu'organisme national interbranche exerçant des missions mutualisées, l'Ucanss portera, en complémentarité et en étroite association avec les caisses nationales ainsi qu'en articulation avec les actions menées par l'Etat, une stratégie de communication du Régime général vis-à-vis du personnel, du grand public et des partenaires externes de l'institution dans une triple perspective :

- . Renforcer la fierté d'appartenance des personnels, valoriser leur identité professionnelle, la diversité et l'utilité de leurs métiers ;
- . Améliorer la connaissance du grand public sur la Sécurité sociale en tant qu'opérateur d'un grand service public, son organisation, son offre de services et ses performances ;
- . Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale.

2- Développer une politique d'accueil des stagiaires (art. 3.2)

En vue de développer une politique d'accueil des stagiaires, conformément aux prescriptions du texte, l'accord prévoit que les organismes doivent recenser annuellement les possibilités d'offres de stages.

Le développement de partenariats avec des établissements d'enseignement et de formation professionnelle de leur bassin d'emploi, doit permettre aux organismes d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

3- Développement de l'insertion professionnelle par l'alternance

Dans le prolongement de la politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation initiée par la branche professionnelle du Régime général de Sécurité sociale, dans les accords collectifs relatifs à la formation professionnelle du 3 septembre 2010 et de la promotion de la diversité et à l'égalité des chances du 21 mars 2011, les organismes de sécurité sociale favoriseront ce type de recrutement.

Lors de ces recrutements, les organismes doivent porter une attention particulière à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des métiers.

4- Favoriser l'acquisition de la culture institutionnelle (art. 3.4)

Afin de favoriser leur intégration, les nouveaux embauchés doivent participer dès leur recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif du parcours d'accueil à la Sécurité sociale (PASS).

Ce dispositif ayant pour objet, de permettre aux nouveaux embauchés de mieux connaître le fonctionnement du Régime général de Sécurité sociale, d'acquérir et de partager les valeurs institutionnelles, les partenaires sociaux ont décidé de rendre cette formation **obligatoire** pour tous les nouveaux embauchés.

L'employeur devra accorder au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif. La formation doit avoir lieu pendant le temps de travail du salarié.

Pour faciliter le suivi de cette formation, l'Ucanss met à la disposition des organismes, des outils d'ores et déjà opérationnels :

- Un [guide](#) sur le contenu de la formation PASS.
- Le [guide](#) « PASS PARTOUT », formalise le parcours d'intégration au sein de l'organisme de tout nouvel embauché.

5- Mise en place d'un parcours d'accueil des nouveaux embauchés (art. 4)

Afin de faciliter l'insertion des nouveaux embauchés, l'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration.

Pour ce faire, l'organisme devra :

- rédiger et remettre un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme,
- désigner un salarié référent,
- mettre en place un entretien de suivi.

a) Remise d'un livret d'accueil

L'accord prévoit que les organismes remettent au nouvel embauché un livret d'accueil précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme.

Dans votre démarche, le guide « [PASS PARTOUT](#) » peut être un outil utile. En effet, ce document comprend entre autre, un agenda, un répertoire, ainsi que des fiches

d'aide à la préparation des différentes étapes du parcours d'intégration. Le nouvel embauché pourra y consigner les informations ou expériences qui lui sembleront importantes tout au long de son parcours.

b) La désignation d'un référent

Conformément au décret d'application de la loi portant création du contrat de génération, les organismes doivent désigner un référent. Ce dernier sera choisi sur la base du volontariat.

Ce référent doit fournir au nouvel embauché, dont il a en charge l'accompagnement, toutes les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme (connaissance des locaux, horaires, obligations, usages etc.). Il doit également veiller à aider le nouvel embauché à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Le référent se distinguant du tuteur, il ne bénéficiera pas de la prime de tutorat prévue par le protocole d'accord relatif à la formation professionnelle.

c) La mise en place d'un entretien de suivi

Afin de faciliter l'insertion des nouveaux embauchés, l'employeur organise un entretien de suivi.

Cet entretien réunira le nouvel embauché, le manager et le référent. Il a pour objet de permettre d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration dans l'organisme.

L'Ucanss et les Caisses nationales contribueront à l'atteinte des actions de promotion des métiers de la Sécurité sociale et d'accompagnement à l'insertion, notamment par la réalisation de campagnes de communication et le développement des certifications au sein de la branche professionnelle.

Vous trouverez sur le site Ucanss deux rubriques consacrées aux certifications développées au sein du Régime général de Sécurité sociale :

. une rubrique destinée aux organismes : [site Ucanss – Espace ressources humaines – services aux organisme – certification](#)

. une rubrique destinée aux salariés : [site Ucanss – espace salarié – formation professionnelle](#).

Afin de promouvoir les métiers de la Sécurité sociale, l'Ucanss s'est engagée depuis plusieurs années dans une campagne de communication. En effet, elle présente l'éventail des 80 métiers de la Sécurité sociale au sein des salons de l'étudiant et au salon européen de l'Education.

Les organismes sont invités à maintenir ou développer les initiatives locales contribuant au même objectif.

B- Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des séniors (art. 5)

Partant du constat que les salariés de 55 ans et plus représentent 26,6 % de la population totale du régime général de sécurité sociale, en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi, la branche professionnelle du Régime général de la Sécurité sociale se fixe deux objectifs :

- réserver, sur la période de l'accord, au moins 4% de ses intégrations en CDI aux salariés âgés de 50 ans et plus,
- maintenir dans l'emploi au minimum 20% de ses effectifs âgés d'au moins 57 ans ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cet objectif devra être atteint au terme des 3 ans de l'accord.

Ces objectifs sont nationaux, ils devront être atteints au niveau de la branche professionnelle de Sécurité sociale et non individuellement par chaque organisme.

1- Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges (art. 5.2)

Les deux axes retenus par l'accord en vue d'anticiper les évolutions professionnelles et d'assurer la gestion des âges résident dans :

- la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière (art. 5.22)
- la sensibilisation des managers à la gestion des âges afin que 100% de ceux-ci en aient bénéficié à l'issue de l'accord (art. 5.21).

Dans la continuité du protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors du 26 janvier 2010, l'accord relatif aux contrats de génération prévoit que chaque salarié, à compter de 45 ans, devra se voir proposer un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien doit être réalisé par la fonction ressources humaines et doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

L'objectif de cet entretien est prospectif. Il ne doit pas avoir pour objet unique de réaliser un bilan rétrospectif de la situation du salarié. Il doit avoir également pour objet d'échanger sur les aspirations professionnelles du salarié. Cet entretien permet au salarié de faire un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et projets professionnels.

Le protocole d'accord relatif à la mise en place du contrat de génération prévoit, en outre, que lorsque ce projet s'inscrit dans la perspective d'un parcours professionnel, l'entretien est également l'occasion d'identifier les conditions devant être réunies pour la réussite de ce projet.

L'entretien repose sur le volontariat. Il peut être proposé au salarié tous les trois ans.

Lorsqu'il est réalisé dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, il peut tenir lieu d'entretien de milieu de carrière.

A la suite des souhaits exprimés par le salarié au cours de l'entretien, l'organisme adresse au salarié une réponse adaptée sur les dispositifs d'accompagnement professionnels existants, devant notamment lui permettre de concrétiser son projet professionnel.

Vous trouverez sur le site Ucanss, des guides relatifs à la mise en œuvre de l'entretien de seconde partie de carrière. L'un est à destination de la fonction RH, l'autre à l'attention des collaborateurs.

2- Assouplir les conditions d'utilisation du compte épargne temps (CET) en vue d'une diminution d'activité (article 5.31)

a) L'utilisation fractionnée

Cette disposition doit permettre à un salarié, trois ans avant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de manière fractionnée, tout ou partie des jours épargnés sur son CET pour diminuer son temps d'activité sur la semaine.

Le salarié pourra utiliser cette opportunité pour financer un jour non travaillé par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure, peu important le nombre de jours épargnés sur le CET.

L'utilisation fractionnée du CET, ne peut permettre au salarié de réduire son activité professionnelle de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du CET dans ce cadre doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme.

Cette demande doit être formulée deux mois avant sa mise en œuvre.

Les modalités pratiques d'utilisation des jours épargnés font l'objet d'un accord écrit entre la direction et le salarié.

L'employeur n'est pas tenu d'accepter le choix du jour choisi par le salarié, si ce choix va à l'encontre des nécessités de service.

b) L'abondement

Pour les salariés pouvant prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, en d'autres termes remplissant cumulativement les conditions d'âge et de trimestres cotisés, les jours de congés épargnés sur le CET, au jour de l'entrée en vigueur du protocole d'accord relatif à l'emploi des séniors du 26 janvier 2010, qui seront utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement.

Cet abondement n'est accordé qu'aux salariés pouvant prétendre à une retraite à taux plein au jour de la réduction hebdomadaire du travail.

Cet abondement est à la charge de l'employeur et le montant est équivalent à 20 % des jours épargnés dans la limite de 10 jours.

Exemple :

Un salarié ayant 34 jours épargnés sur son compte épargne temps se verra octroyer 20 % de 34 jours, soit 6,8 jours (arrondis à 7 jours supplémentaires).

En conséquence, son compte épargne temps atteindra 41 jours et le salarié pourra bénéficier de cette mesure pendant une durée maximale de 41 semaines.

Les jours épargnés par le salarié devront être décomptés en priorité, et les jours abondés en dernier.

Au cours de cette période, le salarié pourra continuer d'épargner des jours sur son compte épargne temps et ainsi prolonger d'autant le bénéfice de cette disposition. Toutefois, ces derniers jours épargnés ne pourront pas faire l'objet d'un nouvel abondement.

Si le contrat de travail du salarié est rompu pour quelque cause que ce soit (départ à la retraite, démission..) alors que les jours acquis grâce à l'abondement n'ont pas tous été utilisés, le reliquat ne pourra pas faire l'objet d'une monétisation.

Pour reprendre l'exemple précédemment évoqué, seuls les 34 jours initiaux pourront être indemnisés.

3) Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur (art. 5.32)

Dans les mêmes conditions que pour les dispositions précédentes, les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants (directeurs et agents comptables) et qui souhaitent poursuivre leur activité professionnelle à temps partiel, bénéficieront d'un calcul des cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail.

L'autorisation de travail à temps partiel doit être au moins à 3/5^{ème} d'un temps plein.

Le bénéfice de ces dispositions reste subordonné à l'acceptation par l'employeur du passage à temps partiel dans les conditions du protocole d'accord du 25 juillet 1976.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés qui remplissent les conditions définies ci-dessus alors même qu'ils travaillaient déjà à temps partiel avant l'entrée en vigueur de ce protocole et qu'ils poursuivent leur activité à temps réduit.

L'accord précise également que le bénéfice de ces dispositions s'applique dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

4) Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite (art. 5.33)

Les organismes devront tenir à la disposition des salariés les informations relatives aux dispositifs d'accompagnement existants et permettent notamment l'accès aux sites internet du GIP tels que le site. www.info-retraite.fr, le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr, et le site www.lassuranceretraite.fr du régime général.

De même, les organismes devront autoriser la participation, sur leur temps de travail, des salariés de 55 ans et plus à des réunions d'information avec des organismes de retraite du régime général et complémentaire.

Enfin, afin d'aider à préparer la future vie de retraité, les organismes peuvent proposer aux salariés, dans l'année qui précède la date de la cessation d'activité, des stages de préparation à la retraite. Ils seront organisés sur le temps de travail.

5) Indemnité de départ à la retraite (article 5.34)

Comme cela était prévu par le protocole d'accord relatif aux seniors du 26 janvier 2010, le protocole d'accord relatif aux contrats de génération prévoit que les périodes de travail à temps partiel effectuées dans les conditions de l'article 5.32 ne doivent pas entraîner de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Ces périodes doivent être considérées comme des périodes de travail à temps plein.

Ainsi, l'indemnité de départ à la retraite ne doit pas être réduite du fait d'une période de travail à temps partiel, effectuée dans les conditions de l'article 5.32, dès lors que le salarié a choisi de poursuivre son activité professionnelle alors qu'il pouvait bénéficier d'une retraite à taux plein.

6) Développer les compétences et les qualifications et favoriser l'accès à la formation (art. 5.4)

Les organismes doivent garantir, dans le respect de l'égalité de traitement, l'accès aux formations à tous les salariés.

Pour faciliter l'accès à la formation des seniors, les organismes doivent notamment veiller à ce que les formations soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière et leur adresser une information sur les formations existantes.

C – TRANSMISSION DES SAVOIRS, DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Afin de favoriser la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences, les organismes mettent en place :

- Des binômes de coopération intergénérationnelle entre un jeune et un sénior,
- Des actions de tutorat.

Les fonctions tutorales sont considérées comme un accroissement de compétences.

Un point spécifique sur la tenue de ces fonctions doit être réalisé au cours de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

L'accord prévoit que ces fonctions doivent être prises en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel sans pour autant entraîner l'octroi automatique de points de compétences.

En outre, lorsque la fonction tutorale exercée au-delà des activités liées à leur emploi, s'exerce dans le cadre d'un dispositif national de formation prévoyant des phases tutorées, les salariés concernés sont éligibles au versement de la prime de tutorat.

Vous trouverez sur le site de l'Ucanss [des guides](#) relatifs au tutorat, intitulés :

- « Tutorat : une rencontre de compétences »,
- « tutorat : une pratique professionnelle ».

ANNEXE FICHE D'ANALYSE DES ACCORDS

Ce document a pour objet de faciliter l'analyse des accords qui seront soumis au COMEX pour avis.

L'hypothèse où l'accord entrainerait la validation d'une majorité de cases portant la mention « non », aurait pour effet de réduire les perspectives d'un avis favorable du COMEX.

1) Détermination de l'effectif

	<300	≥300
Effectif de l'organisme		

2) Faire un diagnostic et le communiquer

		oui	non
Contenu du diagnostic	Pyramide des âges		
	Caractéristique des jeunes et des salariés âgés et évolution de la place des jeunes et des salariés âgés dans l'organisme sur les 3 dernières années disponibles		
	Prévisions de départ à la retraite		
	Perspectives de recrutement		
	Compétences clés		
	Éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité		
	Identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée		

3) Négocier un accord collectif d'entreprise

		Oui	Non
Identifier les tranches d'âges	Des jeunes		
	Des salariés âgés (recrutement)		
	Des salariés âgés (maintien)		

		Oui	Non	
Inscrire trois objectifs chiffrés	Insertion durable des jeunes			
	Embauche des salariés âgés			
	Maintien dans l'emploi des salariés âgés			
<u>Remarque :</u>				
		Oui	Non	
Engagements en faveur des jeunes	Intégration/formation/ accompagnement	Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'organisme		
		Désignation d'un référent : description de fonction (éventuellement organisation de sa charge de travail)		
	Entretien de suivi entre jeune / resp. hiérarchique/référent			
	Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires			

		Oui	Non	
Engagements en faveur des salariés âgés	Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité (notamment adaptation et aménagement du poste de travail)			
	Des actions pertinentes dans au moins 2 des 5 domaines ci-contre :	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, dont :		
		➤ Permettre l'utilisation fractionnée du CET		
		➤ Prévoir la prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel		
➤ Adapter les modalités de calcul de l'indemnité départ à la retraite				

A noter : Pour obtenir un avis favorable du Comex, l'accord local devra obligatoirement reprendre l'action n°5 relative à l'aménagement des fins de carrières dans son ensemble.

Pour remplir votre obligation, il vous faut choisir au minimum une action parmi les 4 autres domaines prévus par la loi.

	Oui	Non
Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes Les modalités peuvent être : <ul style="list-style-type: none"> - Binôme d'échange de compétences - Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail 		

	Oui	Non
Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements		
Modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord		
Modalités d'évaluation de la réalisation des objectifs		
Modalités de publicité de l'accord		
Durée de l'accord : 3 ans maximum		
Fiche récapitulative (arrêté du 26 avril 2013)		