

FICHE D'ANALYSE D'ACCORDS LOCAUX

ORGANISME :

DATE DE SIGNATURE:

SIGNATAIRES :

CONTENU :

	<300	≥300
Effectif de l'organisme		

		oui	non
Fiche descriptive	Bornes d'âge fixées par l'accord ou le plan pour les jeunes et les seniors		
	Objectif d'embauche des jeunes en CDI		
	Objectifs de maintien dans l'emploi des seniors		
	Nombre d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors (au minimum 2)		
	Action retenue pour la transmission des savoirs et compétences		

		oui	non
Contenu du diagnostic	Diagnostic établi sur une période de 3 ans		
	Bilan de mise en œuvre de l'accord ou plan sénior		
	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		
	Eléments 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		

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

		Oui	Non
Inscrire trois objectifs <u>chiffrés</u>	Insertion durable des jeunes		
	Embauche des salariés âgés		
	Maintien dans l'emploi des salariés âgés		

		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 <u>au moins 2 des 5 domaines ci-contre</u> :	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 précis de mise en œuvre de chaque engagement		
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)		

OBSERVATION JURIDIQUE :

AVIS DE LA CAISSE NATIONALE CONCERNEE