

FICHE 5

OBLIGATION DE NÉGOCIER POUR LES ORGANISMES D'AU MOINS 300 SALARIÉS

Les organismes dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ont l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération.

Le contenu de cet accord est particulièrement encadré par les textes légaux.

1 – Élaboration d'un diagnostic

L'article L. 5121-10 du Code du travail prévoit que préalablement à la négociation d'un accord collectif relatif au contrat de génération, un diagnostic doit être réalisé.

Ce diagnostic comporte des éléments relatifs :

- A la pyramide des âges ;
- Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- Aux prévisions de départ à la retraite ;
- Aux perspectives de recrutement ;
- Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites " compétences clés " ;
- Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

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 du précédent accord ou plan d'action relatif au contrat de génération.

2 – Contenu de l'accord

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

En effet, comme l'accord national, le contenu de l'accord local doit s'articuler autour d'engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences.

Ces engagements doivent être associés à des objectifs et, le cas échéant, des indicateurs chiffrés.

En s'appuyant sur le diagnostic établi, les accords collectifs d'entreprise comportent les éléments suivants :

- Les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur ;
- S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes :
 - Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
 - Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
 - Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;
 - Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires ;
 - Le cas échéant, la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants ;
- S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :
 - Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
 - Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
 - Les actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
 - 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 ;

- L'accord ou le plan d'action définit des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes. Il peut également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. Il veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les " compétences clés " identifiées dans le diagnostic. Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :
 - La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise ;
 - L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

Les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, de mixité des emplois et de prévention de la pénibilité s'appuient sur les engagements souscrits par l'employeur dans le cadre des accords ou plans d'action pris dans ces domaines.

Afin de vous aider dans 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. Par ailleurs, les juristes de l'Ucanss se tiennent à votre disposition pour vous accompagner dans la rédaction de votre accord ou de votre plan d'action à l'adresse suivante droitsocial@ucanss.fr

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.

Pour rappel, la transmission des accords et plans d'action à la Direction de la Sécurité sociale doit se faire exclusivement par voie électronique via une boîte aux lettres dédiée à la réception de ces derniers : dss-4b-accords-locaux@sante.gouv.fr