

**GRILLE D'ELABORATION
DES ACCORDS CONTRAT DE GENERATION**

	< 300	≥ 300
Effectif de l'organisme :		

	oui	Non
Fiche descriptive		
Remarque : la fiche descriptive n'a pas été transmise.		

		oui	Non
Contenu du diagnostic	Diagnostic établi sur une période de 3 ans		
	Bilan de mise en œuvre de l'accord ou plan d'action contrat de génération		
	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		
A noter : Le diagnostic est un préalable à la négociation, c'est pourquoi, les accords qui ont été transmis sans diagnostic ont fait l'objet d'observations de la part de l'autorité de tutelle.			

		Oui	Non
Identifier les tranches d'âges	Des jeunes		
	Des salariés âgés (recrutement)		
	Des salariés âgés (maintien)		
A noter :			
L'absence de ces éléments donnera lieu à un avis défavorable du Comex et un refus d'agrément de la DSS. En effet, des tranches d'âges doivent obligatoirement être fixées par l'accord pour ces deux catégories de salariés (article R5151-28 du code du travail).			

		Oui	Non
Inscrire trois objectifs <u>chiffrés</u>	Insertion durable des jeunes		
	Embauche des salariés âgés		
	Maintien dans l'emploi des salariés âgés		
<u>A noter :</u>			
Comme pour les bornes d'âges, les organismes devront déterminer des objectifs chiffrés de progression en matière de recrutement de juniors et seniors, ainsi qu'en matière de maintien dans l'emploi des seniors. L'absence de l'un de ces éléments donnera lieu à un avis défavorable du Comex et un refus d'agrément de la DSS.			

			Oui	Non
Engagements en faveur des jeunes	Intégration/formation/ accompagnement	Modalités d'accès à la formation des jeunes, notamment PASS (art. 3.31 du PA)		
		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 modalités d'accueil des alternants.			
	Les conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires			
<u>A noter :</u>				
L'ensemble de ces éléments devront figurer dans l'accord.				
Les organismes doivent obligatoirement prévoir des dispositions relatives au développement de la politique d'accueil des stagiaires ainsi que les <u>perspectives</u> de développement de l'alternance. Il s'agit des mentions rendues obligatoire par la loi. Tout accord qui ne prévoirait pas l'une de ces mesures seraient susceptible de recevoir avis favorable avec observation ou un avis défavorable.				

		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				
Note : Les dispositifs d'utilisation fractionnée du CET, de la prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel, ainsi que les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite devront impérativement être repris dans les accords locaux des organismes sous peine de recevoir un avis défavorable du COMEX.				

		Oui	Non
Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes			
Les modalités peuvent être :			
- Binôme d'échange de compétences			
- Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail			
Note : Les organismes devront s'engager à mettre en œuvre l'un de ces deux dispositifs de transmissions des savoirs pour remplir son obligation dans ce domaine. Il convient de noter que cela permettra également de remplir l'obligation légale qui impose l'obligation d'organiser la coopération intergénérationnelle.			

	Oui	Non
Calendrier prévisionnel précis 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 notamment auprès des salariés		
Durée de l'accord : 3 ans <u>maximum</u>		