Information Juridique

Le 21 octobre 2015
Information Juridique
Social

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION

Suite aux différentes circulaires d'informations relatives au contrat de génération (circulaire d'information du 23 octobre 2012 et circulaire d'information du 25 avril 2013) , un accord de branche sur le contrat de génération a été signé le 21 octobre 2014 et a été étendu par un arrêté du 13 octobre 2015 (article 4) publié au journal officiel du 21 octobre 2015(ici).

Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur l'emploi des seniors du 3 décembre 2009 ayant fixé des objectifs dans les domaines suivants :

-Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus,
-L'anticipation de l'évolution des carrières, l'accès à la formation et le développement des compétences et des qualifications,
-La transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat.

Ainsi, l'accord de branche relatif au contrat de génération entérine les engagements dans les domaines suivants :

- L'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- L'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- La transmission des savoirs et des compétences.

I. Rappel du contexte

Cet accord intervient dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 12 octobre 2012 et de la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération (cf. aussi le décret du 15 mars 2013 et la circulaire DGEFP et DGT du 15 mai 2013).

Quant aux obligations des entreprises, celles-ci varient en fonction de la taille ou des groupes d'entreprises.

- Les entreprises employant moins de 50 salariés ou appartenant à un groupe employant moins de 50 salariés bénéficient d'une aide financière, lorsqu'elles associent l'embauche d'un jeune au maintien dans l'emploi d'un salarié âgé, sans avoir à négocier un accord ou à établir un plan d'action.
- Les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés peuvent être couvertes par un accord de

branche étendu relatif au contrat de génération, à défaut d'accord collectif d'entreprise, attesté par un procès verbal de désaccord, ou de plan d'action au niveau de l'entreprise.

- Les entreprises et groupes de 300 salariés et plus devront être couverts par un accord ou un plan d'action intergénérationnel sous peine de sanction financière.

II. Le diagnostic préalable

Un diagnostic a du être réalisé préalablement à la négociation de l'accord de branche et portait, notamment, sur les éléments suivants:
- La pyramide des âges,
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche
- Les prévisions de départ à la retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences clés de la branche,
- Les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité.

III. Les engagements prévus par l'accord de branche

III. A. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

✓ Un objectif chiffré

L'objectif d'augmentation des recrutements en CDI de jeunes dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord est de 10%. Par ailleurs, l'objectif est d'arriver, à l'issue de l'accord, au taux de 9% des effectifs.

Pour assurer ces objectifs, des opérations de communication et de promotion des métiers seront poursuivies auprès des jeunes.

✓ Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Afin de favoriser l'accueil du jeune salarié, l'entreprise mettra en place :
- Un livret d'accueil,
- Une journée ou un parcours d'intégration,
- Tout outil d'information présentant la structure, son environnement et le secteur professionnel.

Par ailleurs, l'accord prévoit la mise en place d'un salarié référent tenu de veiller à l'appropriation des règles de fonctionnement par le jeune et de répondre à ses questions (maximum 3 jeunes).

✓ Un entretien de suivi

Il a pour objectif d'évaluer la maîtrise des compétences du jeune et d'identifier ses éventuels besoins de formation.

Les modalités d'organisation de ces entretiens sont laissées à la discrétion du jeune et de l'entreprise.

- ✓ Le développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages

III. B. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

- ✓ Un objectif chiffré

L'objectif fixé est d'augmenter, sur la durée de l'accord, la part des salariés actifs âgés dans les embauches et les effectifs de la branche de 8%.

- ✓ Une amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

L'accord prévoit de :
- Favoriser les mobilités professionnelles au sein des métiers de l'entreprise,
- Adapter le salarié face aux évolutions techniques, technologiques et organisationnelles,
- S'assurer du suivi de la santé des salariés en lien avec les services de santé au travail.

- ✓ Le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation

L'objectif est d'augmenter de 8%, sur la durée de l'accord, la part des salariés âgés dans l'effort de formation de la branche.

- ✓ L'organisation de la coopération intergénérationnelle

III. C. Les engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

L'objectif est de favoriser le transfert de connaissances entre génération pour maintenir un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ainsi, la pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission de savoir et des savoirs faire sera développée et, au moins 8% des salariés, bénéficiant d'une formation de tuteurs, seront des salariés âgés.

IV. Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Contact :
Samantha FOULON
samantha.foulon@fnsa-vanid.org