

# Déclaration commune sur le Contrat de Génération dans les entreprises de moins 300 salariés dépendant de la convention collective FESIC

Les membres de la commission paritaire nationale FESIC signataires rappellent que les dispositions légales et réglementaires obligent les entreprises à prendre des mesures visant à :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés
- assurer la transmission des compétences.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés ces mesures relèvent d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un plan d'action sous forme d'une décision unilatérale et sont prises pour une durée de trois ans. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles bénéficient de plein droit des aides prévues par les textes, sous réserve de respecter les dispositions de l'annexe 2.

Les signataires soulignent leur intérêt pour la mise en œuvre des contrats de génération en reprenant dans les annexes la procédure et les axes essentiels à mettre en place. La liste de ces annexes est :

- Annexe 1 : Procédure
- Annexe 2 : Salariés concernés
- Annexe 3 : Diagnostic
- Annexe 4 : Thèmes de l'accord ou du plan d'action
- Annexe 5 : Suites de l'accord ou du plan d'action

Un bilan de l'ensemble des accords et plans d'action sera présente à la CPN de fin 2014.

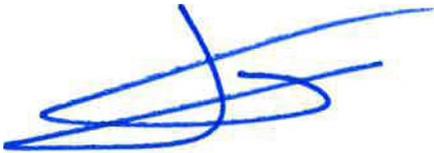
La présente déclaration est communiquée à toutes les directions des associations relevant de la CCN FESIC concernées, à charge pour celles-ci d'en informer leurs représentants du personnel.

Fait à Paris le 10 avril 2014

Signataires :

FESIC :

Pour l'UGEL-GP



Pour les organisations syndicales signataires :

FNEC-FP-CGT-FO

SNEC-SNEPL-CFTC

SNEFP-CGT

SYNEP-CFE-CGC

## Annexe 1: Procédure

Le dispositif "contrat de génération" se substitue aux accords et plans d'action conclus dans le cadre des dispositions en faveur de l'emploi des "salariés âgés" prévues par les articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale (article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009).

La mise en place des contrats de génération doit privilégier, même en cas de plan d'action par décision unilatérale, un dialogue social dont l'élément de départ repose sur le diagnostic préalable.

Les partenaires du dialogue social préciseront dans l'accord ou le plan d'action par décision unilatérale les dispositions spécifiques d'ordre pratique suivantes :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des différents engagements
- les modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements
- les modalités d'évaluation de la réalisation des objectifs et engagements
- les modalités de publicité des engagements, notamment auprès des salariés
- la durée des engagements {3 ans au maximum)

L'accord conclu (ou à défaut le plan d'action) est déposé conformément aux procédures de dépôt des accords et sera accompagné impérativement du diagnostic support incontournable des mesures envisagées. La procédure, les engagements et les diagnostics font l'objet d'un contrôle de conformité par la DIRECCTE.

Les membres de la Commission Paritaire Nationale insistent donc pour que tous les efforts soient déployés par les négociateurs afin d'aboutir à la conclusion d'accords collectifs au sein des associations relevant de la CCN FESIC. Ils précisent en outre que même si la mise en œuvre des contrats de génération peut être réalisée par un plan d'action, il doit être soumis pour avis aux représentants du personnel avant transmission à la DIRECCTE pour homologation.

AA  $\chi$   
DL  $\chi$  CS

## Annexe 2 : Salariés concernés

Le contrat génération est constitué d'un binôme entre :

- un jeune âgé de moins de 30 ans,
- un senior d'au moins 57 ans (ou au moins 55 ans, s'il est reconnu travailleur handicapé) en CDI pendant la durée de l'aide ou jusqu'au départ en retraite.

Le jeune salarié doit être embauché en CDI et à temps plein. Le temps partiel est autorisé avec son accord, si la durée hebdomadaire du travail n'est pas inférieure aux 4/5es de la durée hebdomadaire du travail à temps plein.

Les signataires précisent que l'embauche en CDII ne satisfait pas aux conditions du contrat de génération.

Par dérogation, il n'y a pas de condition d'âge pour le jeune, s'il est embauché en CDI à la suite d'un **CDD** ou d'un CDII ou d'un contrat en alternance conclu avec l'entreprise avant ses 26 ans (ou avant 30 ans pour un travailleur handicapé) et avant le 1<sup>er</sup> mars 2013.

AD

JC

AG

JC REV LS

### Annexe 3 : Diagnostic

Les signataires précisent que la plupart des éléments du diagnostic correspondent à ceux demandés dans les diverses enquêtes menées par la commission paritaire (ex : Bilan social annuel, bilan des engagements en faveur de l'emploi des seniors, ...). Certains de ces éléments se retrouvent également dans les informations que chaque entreprise doit mettre en œuvre tels que les documents uniques d'évaluation des risques.

Le contenu du diagnostic porte sur 3 axes définis par les Art. L 5121-10 et Art D. 5121-27 du code du travail qui s'inscrivent parfaitement dans la continuité des mesures mises en place au sein des associations relevant de la CCN FESIC :

P) Une évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés âgés comme suite à la recommandation de la commission paritaire du 24 Aout 2009.

2°) Des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;

- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles ; ces caractéristiques peuvent comprendre, par exemple, les types des contrats de travail des salariés jeunes et âgés, leur niveau de qualification, la fréquence du recours au temps partiel, l'ancienneté moyenne, ou tout autre élément que l'entreprise juge pertinent pour décrire la situation de ses salariés.

- aux prévisions de départ à la retraite : dans les entreprises qui ne seraient pas en capacité d'avoir des éléments statistiques précis, la pyramide des âges peut constituer une donnée Suffisante.

- aux perspectives de recrutement si possible sur les trois années à venir;

- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés » ; il s'agit des compétences dont la perte pourrait fragiliser le bon fonctionnement ou la compétitivité de l'entreprise. Il est recommandé de porter une attention particulière aux compétences qui sont détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine.

- 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.

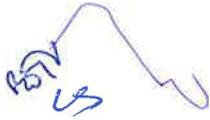
3°) L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois.

Le diagnostic prendra en compte ces questions à travers un plan d'amélioration de la mixité dans les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

La commission paritaire incite les associations relevant de la CCN FESIC à prévoir diverses mesures parmi lesquelles peuvent être identifiées :

1. En cas de déséquilibre notoire dans le niveau de qualification entre hommes et femmes, des actions de formation ciblées sur ce déséquilibre ;
2. Des modalités d'intégration des jeunes favorisant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière seront envisagées ;
3. Le repérage des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge, ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite ;
4. La gestion des déroulements de Carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

AN U



## **Annexe 4 : Thèmes de l'accord ou du plan d'action**

Les engagements portent sur les thématiques du contrat de génération et sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

A ce titre il conviendra de fixer les mesures propres aux domaines suivants :

### **Domaine 1 : Intégration durable des jeunes**

Il s'agira de prévoir :

- Les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ; ces objectifs pourront être définis en valeur absolue c'est à dire en tenant compte de vos perspectives de recrutements ou en proportion des recrutements futurs.
- 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 ; toutefois, les parties entendent souligner le principe selon lequel le recours aux stages doit être maîtrisé, les stagiaires n'ayant pas vocation à pourvoir des emplois permanents.
- 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 ; ces freins peuvent constituer de vraies difficultés pour les jeunes salariés et compliquer leur intégration durable dans l'entreprise. L'attention des entreprises est attirée sur le fait que la prise en compte de ces freins peut contribuer à la fidélisation des collaborateurs concernés.

### **Domaine 2 : Recrutement et Maintien en emploi des seniors**

Dans ce domaine il sera particulièrement défini les points suivants :

- Des objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ; ces objectifs peuvent être fixés soit en valeur absolue, soit en proportion des seniors présents dans l'entreprise ou des embauches à venir.
- 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 signataires rappellent qu'une assistance à la mise en place de mesures de ce type peut être obtenue auprès de professionnels.
- 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

AD JC JL PETV LS AG

### **Domaine 3 Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes**

Ce domaine vise à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « compétences des » identifiées dans le diagnostic. Les modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action pourront 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. Ces possibilités ne sont bien sûr pas limitatives, à vous d'organiser les transferts de compétences de la manière la plus efficace en fonction de vos métiers et de l'organisation de votre entreprise.

### **Domaine 4 : L'accès à la formation**

L'accord ou le plan d'action doit prévoir les modalités d'accès au plan de formation pour les salariés âgés, les référents et les jeunes. Il est particulièrement important de s'assurer de cet accès pour les salariés seniors qui accèdent statistiquement beaucoup moins à la formation que les autres. Et en général pour les salariés peu qualifiés pour lesquels la formation est une condition de progression professionnelle et d'adaptation au changement.

AN  $\lambda$   $\nu$   $\beta$   $\gamma$   $\delta$

## Annexe 5 : Suites de l'accord ou du plan d'action

Le suivi des engagements par le dialogue social

- Le diagnostic et les actions prévues sont actualisés annuellement suivant la même procédure que lors de leur élaboration (cf annexe 3)
- Chaque année un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action est réalisé pour (suivant la situation) :
  - o Consultation des Membres du CE,
  - o Transmission aux Représentants Syndicaux,
  - o Consultation des Délégués du personnel (à défaut de CE) o Communiqué à l'ensemble des salariés.

Ce document d'évaluation est alors transmis à la DIRECCTE.

- L'absence de transmission OU la transmission incomplète peut donner lieu à mise en demeure de la DIRECCTE dans un délai d'un mois. Une pénalité de 1500 € par mois est prévue jusqu'à la régularisation de la mise en demeure.

L'homologation par la DIRECCTE

- L'accord ou le plan d'action doivent être validés par la DIRECCTE.
- Les délais de validation sont de 3 semaines dans le cas d'un accord, 6 semaines s'il s'agit d'un plan d'action.
- L'aide financière ne jouera que pour les embauches réalisées postérieurement à l'envoi à la DIRECCTE de l'accord ou du plan d'action validé.

Les contreparties financières

- Une aide de 4000 € par an est versée par Pole Emploi à l'entreprise pour chaque duo Jeune /Senior prévu à l'accord OU au plan d'action (versement à raison de 1000 € par trimestre).
- Le versement est effectué pendant 3 ans soit un maximum de 12000 €

Les Pénalités :

- A l'image des entreprises de 300 salariés et plus qui doivent conclure un accord ou un plan d'action même en l'absence d'aide, toutes les entreprises de 50 salariés à moins de 300 doivent être couvertes par un accord de contrat de génération ou un plan d'action. A défaut d'accord de branche dans ce domaine, l'entreprise est tenue à cette obligation sous peine de pénalité. (selon modalité à définir d'ici mars 2015 au plus tard)
- Le versement de l'aide est interrompu en cas de rupture du contrat de travail du jeune embauché par Rupture Conventionnelle ou Licenciement (hors faute lourde ou grave ou pour inaptitude)
- L'aide est perdue en cas de licenciement d'un salarié de 57 ans (ou 55 ans reconnu handicapé)

\* \* \* \* \*

AF7 JC JC AG  
METV LS

