

Accord d'entreprise Contrat de Génération 2018-2020

Préambule

Le présent accord d'entreprise de contrat de génération s'inscrit dans une vision stratégique de la gestion des compétences de l'entreprise en tenant compte de la gestion des âges et la mixité intergénérationnelle.

Il prend en compte le dispositif de GPEC en vigueur dans l'entreprise, et s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche sur la formation professionnelle.

1. Objet

Le présent accord répond au triple objectif suivant :

- améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée ;
- maintenir et développer l'emploi des salariés âgés ;
- assurer et/ou renouveler la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

2. Définition des tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés

Les objectifs pris par le présent plan concernent :

- Les jeunes de 18 ans à 24 ans révolus, et ceux de 25 ans à 29 ans révolus;
- Les salariés âgés d'au moins 55 ans ;
- Les salariés âgés d'au moins 50 ans et bénéficiaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

3. Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

3.1 Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

L'entreprise s'engage à tendre vers un taux d'emploi des salariés en CDI de moins de 25 ans à 4 % de son effectif total, et à tendre vers un taux d'emploi des salariés en CDI de moins de 30 ans à 16%.

Un des moyens privilégiés qui pourra être retenu pour l'atteinte de cet objectif est l'embauche de salariés débutants ou présentant une première expérience, dont notamment des salariés déjà présents à OVE dans le cadre de CDD. Pour les salariés de moins de 25 ans il sera autant que possible fait appel aux contrats de formation par alternance dans les cas prévisibles de postes vacants pour départ en retraite.

3.2 Professionnalisation et intégration des jeunes

3.2.1 Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'entreprise met en place, à travers son dispositif de GPEC, pour tous les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration.

1. Un livret d'accueil OVE est remis au jeune embauché, ce livret fournit des informations utiles afin de se repérer dans l'entreprise et à son intégration professionnelle.
2. Un temps d'accueil, d'informations et de présentation d'OVE est organisé.

3.2.2 Désignation, fonction et charge du référent

L'entreprise présentera au jeune embauché un salarié dit référent auquel il pourra s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise et l'établissement pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, l'établissement, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues. Il pourra apporter des réponses aux questions que le jeune se pose en terme d'intégration ou de posture professionnelle, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux sociaux (restauration, vestiaires...)

La prise en charge relationnelle du jeune embauché est fondamentale, ce dernier doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance.

Le référent présente des qualités relationnelles et pédagogiques, dispose d'une certaine expérience et est volontaire pour exercer cette mission. En fonction de l'organisation de l'établissement, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune ou en dehors de cette équipe. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Ce travail de référent est un temps de travail effectif et identifié comme tel. Il est considéré comme une activité à part entière où un aménagement et/ou une adaptation des conditions de travail ou de la charge de travail peut être nécessaire selon les établissements.

3.2.3 Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Le suivi du jeune sera assuré dans le cadre de l'entretien d'activité et de formation du dispositif de GPEC qui aura lieu avec le jeune embauché au terme des 6 premiers mois de présence. Le responsable hiérarchique préparera alors l'entretien après avoir pris l'avis du référent.

Cet entretien sera l'occasion de faire le point sur le contenu du poste, les difficultés éventuelles d'intégration rencontrées, les compétences requises et présentées et les axes éventuels de développement. Ce point sera aussi le moment privilégié pour présenter les divers outils de GPEC en application à OVE.

3.2.4 Recours à la formation et aux stages

1. OVE s'engage à favoriser dès que possible le recours à des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation pour les jeunes.

Au titre du présent accord il est réaffirmé par le biais de la formation par alternance l'engagement en faveur de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle sans préjudice pour les autres salariés.

2. OVE s'engage à favoriser la participation des jeunes aux formations inscrites sur le plan de formation, en particulier, s'agissant de l'insertion durable des jeunes, les formations collectives intra-entreprise ou intra-établissement. En effet, ces formations sont contextualisées à la demande d'OVE et des établissements et les situations de travail rencontrées dans l'activité réelle sont fréquemment utilisées comme référence.
3. L'insertion professionnelle des jeunes et la qualité des prestations médico-sociales sont très largement structurées autour de l'acquisition de certifications professionnelles inscrites au RNCP ou dans la convention collective, ainsi que de diplômes d'État.

L'acquisition de ces titres ou diplômes peuvent requérir des périodes de stages. OVE s'engage à ce que les stages répondent au cadre prévu par le code de l'Éducation et soient limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre OVE, le jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'établissement.

Le référent visé à l'article 3.2.2 du présent accord et selon les modalités arrêtées dans la convention de stage, sera désigné pour faciliter l'intégration de l'élève et son parcours pédagogique.

4. La spécificité du travail social nécessite souvent que les candidats aux sélections d'entrée aux écoles d'éducateur aient déjà eu une première expérience de la relation d'aide ou d'accompagnement. OVE s'efforcera, dans la mesure du possible, à ce que des situations de candidat élève en contrat à durée déterminée au sens de l'article D 1242-3 1° du Code du Travail puissent être proposées aux jeunes candidats souhaitant accéder par sélection à l'entrée dans les établissements d'enseignement d'éducateurs.

Le référent visé à l'article 3.2.2 sera désigné pour faciliter l'intégration du candidat élève et son parcours pédagogique durant l'exécution de son contrat de travail.

Ce jeune en contrat de candidat élève bénéficie d'un accompagnement individualisé et formalisé par l'Etablissement, dans le cadre d'un poste de travail dont le contenu et les responsabilités sont adaptés à son expérience.

4. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

4.1 Objectif chiffré de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Il est retenu comme objectif de ne pas descendre en dessous d'un taux d'emploi de 20% des salariés de 55 ans et plus dans l'effectif total permanent.

4.2 Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

L'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail et la prévention des inaptitudes et des facteurs de pénibilité dans la perspective du maintien dans l'emploi des salariés âgés doit passer par une politique préventive d'entretien de la santé au travail.

En lien avec la médecine du travail, les aménagements de postes peuvent consister en :

- une nouvelle répartition des tâches ;
- une adaptation des horaires de travail et de l'organisation de ceux-ci (nombre de coupures, amplitude des journées...) ;
- une affectation prioritaire sur un rythme de travail de journée pour les salariés connaissant des anomalies de rythme de travail ;
- une affectation prioritaire sur un poste de jour pour les salariés travailleurs de nuit ;
- un développement de l'ergonomie des postes de travail et/ou des matériels utilisés.

4.3 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Pour permettre à chaque salarié d'envisager et d'organiser au mieux son développement professionnel, ainsi que comme mesure de prévention de l'usure professionnelle, OVE ouvre la possibilité de réaliser un entretien de deuxième partie de carrière à tous les salariés dès leur 45e anniversaire, et ensuite au moins tous les cinq ans.

Cet entretien sera pour le salarié l'opportunité de faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise et l'établissement, de ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière sera réalisé dans le cadre de l'entretien d'activité prévu par le dispositif de GPEC et donc, dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'accord de branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif sur la formation professionnelle.

4.4 Développements des compétences et des qualifications et accès à la formation

4.4.1 Parcours de formation qualifiante et/ou de reconversion

En cas de projet de formation conforme aux orientations de la note de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à OVE, un objectif consiste à ce qu'au moins 20% des salariés qui entament une formation qualifiante, certifiante, ou de reconversion, soient des salariés entre 45 et 55 ans. Le parcours dont pourront bénéficier prioritairement ces salariés est composé :

- dans un premier temps un bilan de compétences pris en charge sur le plan de formation si une prise en charge par le CIF est refusée ou ne peut avoir lieu,
- dans un second temps une formation, éventuellement par VAE, dont les dépenses sont prises en charge sur le plan de formation,

L'indicateur retenu est le nombre annuel de salariés entre 45 et 55 ans qui entame un parcours de formation qualifiante et/ou de reconversion sur l'ensemble des salariés permanents dans une situation similaire.

5. Engagements et modalités de mise en œuvre de la transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences

Pour favoriser la coopération et la synergie des âges au travail, en même temps que l'actualisation des connaissances ou des méthodes de prise en charge, trois objectifs sont mis en avant.

5.1 La constitution des équipes

OVE s'engage dans la mesure des possibilités à la mixité des âges dans les services, les équipes ou l'affectation dans les groupes de vie.

5.2 Les groupes d'analyse de pratiques professionnelles

OVE s'engage à ce que des groupes d'analyse de pratiques professionnelles (GAPP), animés par des professionnels extérieurs à l'entreprise, permettent l'expression et le partage des difficultés vécues au travail dans un but de co-construction des représentations facilitant l'action professionnelle.

Ces GAPP peuvent permettre d'une part des temps d'apprentissage où il est possible de débattre, de partager ses expériences, de construire des solidarités professionnelles ainsi que, d'autre part, un temps de construction ou de consolidation de l'identité professionnelle.

5.3 Tutorat

Les maîtres d'apprentissage et les tuteurs jouent un rôle déterminant dans le développement des compétences et la transmission des savoir-faire au sein des équipes.

Le tutorat a pour mission d'accompagner et d'aider à l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé dans le cadre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, ou des contrats d'apprentissage.

La direction des établissements proposera des missions de tutorat sur la base du volontariat.

OVE cherchera à favoriser le développement de la fonction de tutorat, en particulier chez les salariés en deuxième partie de carrière afin de développer le rôle essentiel qui peut leur revenir dans la transmission des savoirs et des savoir-faire en situation de travail ou en formation.

Ce travail de tutorat sera un temps de travail effectif et identifié comme tel. Il sera considéré comme une mission à part entière où un aménagement et/ou une adaptation des conditions de travail est nécessaire.

6. Égalité professionnelle et mixité des emplois

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi et d'embauche des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle dans l'entreprise.

7. Durée d'application

Le présent accord est adopté pour une durée déterminée du 1er janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2020.

8. Entrée en vigueur, communication et publicité

Le présent accord une fois signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives à OVE ayant obtenu au moins 30% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise, sera considéré comme valablement formé.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours suivant sa signature et sa formation, le présent accord sera déposé par la direction générale d'OVE en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Il prend juridiquement effet le 1er janvier 2018 sous réserve de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il sera ensuite mis à disposition sur le blog RH de la direction générale pour accès à l'ensemble des salariés.

Lorsque le présent plan arrivera à expiration le 31 décembre 2020, il cessera automatiquement et définitivement d'avoir tout effet et aucune prorogation ne sera possible, sous quelque forme que ce soit, sauf renégociation et conclusion d'un accord d'entreprise ou, à défaut, adoption d'un nouveau plan d'action.

9. Calendrier prévisionnel et modalités de suivi de l'accord

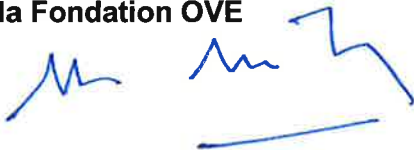
La réalisation des engagements et des objectifs du présent accord s'échelonne sur sa durée d'application.

Les modalités de suivi consistent en l'actualisation régulière des informations disponibles au sein de la base de données économiques et sociales.

Fait à Vaulx-En-Velin le 21 décembre 2017

L'EMPLOYEUR

Pour la Fondation OVE



LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES

Pour la CGT

Pour la CFDT *F. SEGOND*



Anne - Laure MALFATTO



Pour SUD

