

Projet de Protocole d'accord relatif au contrat de génération

(Document de travail)

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par son directeur, Didier Malric, dûment mandaté à cet effet par le comité exécutif des directeurs le 10 avril 2013

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Article 1 – Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche professionnelle du régime général de Sécurité sociale a été réalisé, prenant en compte les bilans de l'accord national du 26 janvier 2010 sur l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière et celui de l'accord national du 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 2 - Réussir l'insertion durable de jeunes collaborateurs au sein du régime général de Sécurité sociale

Tranche d'âge prioritaire et objectif chiffré de recrutement

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans ou 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver au moins 20% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

2.1 – Promouvoir les métiers de la Sécurité sociale

Poursuivre les opérations visant à renforcer la promotion des métiers du régime général de Sécurité sociale auprès des jeunes et d'intégrer des profils diversifiés (campagne de communication, salons, actions de communication interbranche et actions de branche).

2.2 - Favoriser l'accueil de stagiaires

L'accueil et l'insertion de stagiaires en cours de cursus scolaire ou supérieur sont favorisés, notamment ceux issus de zones urbaines sensibles.

2.3 - Développer l'insertion par l'alternance

2.31 - Les contrats de professionnalisation

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale poursuit une politique de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation.

Cette démarche doit notamment permettre aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac de poursuivre leur formation tout en acquérant une première expérience professionnelle.

A l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, les organismes portent une vigilance particulière sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des métiers.

2.32 - Les Certificats de qualification professionnelle

L'insertion professionnelle des jeunes est favorisée par le développement de certifications créées par la branche professionnelle.

2.4 - Mettre en place un parcours d'accueil des nouveaux embauchés

L'organisme met en place un parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Ce parcours doit leur permettre de bénéficier, dès leur arrivée, des éléments nécessaires à leur intégration.

2.41 –Parcours d'accueil dans l'organisme

Les organismes veillent à remettre à chaque nouvel embauché un livret d'accueil précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme.

Chaque jeune embauché doit, par ailleurs, pouvoir s'adresser à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

Ce référent, qui est choisi sur la base du volontariat, est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille également à l'aider à mieux connaître l'organisme, son poste et ses collègues.

Un accompagnement par la formation peut être proposé au référent, si nécessaire.

Au cours du premier trimestre suivant l'arrivée du nouvel embauché, des points réguliers sont effectués avec son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Ces entretiens de suivi permettent également d'apprécier l'acquisition des compétences requises pour la tenue du poste par le jeune.

2.42–Acquisition de la culture institutionnelle au travers du dispositif PASS

L'intégration des salariés fait l'objet d'un investissement en formation.

Ainsi, chaque nouvel embauché participe obligatoirement au dispositif PASS.

Cette formation vient en appui du parcours d'intégration dans l'organisme, en diffusant les connaissances sur le régime général et la protection sociale.

Elle se déroule dans les premiers mois de l'embauche du salarié qui bénéficie du temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Article 3 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors

Tranches d'âges prioritaires et objectifs chiffrés de recrutement

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle de salariés âgés de 50 ans et plus. Pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la tranche d'âge prioritaire concerne les salariés d'au moins 57 ans et 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

La branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver au moins 4% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Elle se fixe également comme objectif que le pourcentage de salariés âgés d'au moins 57 ans et de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé s'établisse à au moins 20% au terme de l'accord.

Les dispositions suivantes, s'inscrivent dans la continuité de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'emploi des seniors et la gestion des secondes parties de carrière du 10 janvier 2010.

3.1 - Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité

La Commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, créée par le protocole d'accord relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail du 16 novembre 2012, identifie les actions permettant de prévenir :

- les risques professionnels,
- la désinsertion professionnelle.

3.2 - Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

L'anticipation des questions de gestion des âges, dès 45 ans, notamment par la formation, favorise le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des seniors.

3.21 –Promotion de la gestion des âges par la sensibilisation des managers

L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelles.

Dans la continuité des dispositions prévues par l'accord relatif à l'emploi des seniors et de la gestion des secondes parties de carrière du 26 janvier 2010, les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers doivent s'intensifier.

Elles intègrent notamment les questions de non-discrimination.

Ces actions de sensibilisation sont organisées par la fonction ressources humaines.

En effet, la bonne intégration des seniors dans les équipes de travail et leur maintien dans l'emploi dans des conditions de travail adaptées doivent être considérés comme un objectif permanent pour les managers.

S'intéresser aux seniors c'est aussi un moyen de questionner ses pratiques en termes de prévention de risques professionnels, de pénibilité, et une occasion offerte d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

Objectif : à l'issue de l'accord, 100% de l'encadrement aura suivi l'action de sensibilisation

3.22 – Renforcement de la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière

Il est proposé à chaque salarié, à compter de ses 45 ans, de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière réalisé par la fonction ressources humaines

Son enjeu est de proposer un lieu et un temps d'échange et d'expression sur les perspectives professionnelles du salarié et ainsi favoriser une dynamique de changement ou de mise en action. Cet entretien permet de faire un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et projets professionnels.

Il s'agit aussi de donner aux salariés toutes les informations utiles à l'élaboration éventuelle d'un projet professionnel et/ou d'adaptation de seconde partie ou de fin de carrière.

Cet entretien nécessite l'anticipation, favorise les échanges et permet l'implication du salarié sur cette seconde partie de carrière.

Il s'effectue sur la base du volontariat. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement. Il peut tenir lieu d'entretien de milieu de carrière lorsqu'il est réalisé dans l'année qui suit le quarante cinquième anniversaire du salarié.

A la suite des souhaits exprimés par le salarié au cours de cet entretien, une réponse adaptée lui est adressée sur les dispositifs d'accompagnement professionnels existants. Cette réponse doit lui permettre de concrétiser son projet professionnel.

Cet entretien peut être proposé tous les trois ans.

L'Ucanss identifie et diffuse les bonnes pratiques issues de l'évaluation du protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors et de la gestion des secondes parties de carrière, notamment en lien avec la mise en œuvre de projets professionnels.

Elle mettra à disposition, sur l'espace « Salariés » de son site internet, toute information utile sur les objectifs et l'intérêt pour le salarié de s'engager dans ce type de démarche.

3.3 - Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

3.31 – L'utilisation fractionnée du compte épargne temps

Le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peut utiliser de façon fractionnée les jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation de cette faculté ne doit pas avoir pour conséquence de réduire son temps d'activité de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois à l'avance.

Les modalités pratiques d'utilisation des jours épargnés font l'objet d'un accord écrit entre la direction et le salarié.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

Dans ce cadre, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, et utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement pris en charge par l'employeur équivalent à 20 % des jours épargnés, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

3.32 – La prise en charge les cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants (directeur et agent comptable), les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

3.33 – L’accompagnement des salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d’information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d’informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l’occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l’assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d’un diagnostic conseil personnalisé.

Ainsi, les modalités d’utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d’activité entraînant surcote des prestations pourront lui être présentées.

Des stages de préparation à la retraite pourront être proposés dans l’année qui précède la date de cessation d’activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

3.34 – L’adaptation des modalités de calcul de l’indemnité de départ à la retraite

Les périodes d’exercice d’activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l’article 3.32 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l’indemnité de départ à la retraite. Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n’entraînent pas de proratisation de l’indemnité de départ à la retraite.

3.5- Développer des compétences et des qualifications, et favoriser l’accès à la formation

L’accès à la formation professionnelle, en ce qu’elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

En conséquence, les dispositifs de formation doivent être accessibles à l’ensemble des salariés dans le respect de l’égalité de traitement. Une attention particulière doit être apportée aux conditions d’accès aux formations qui doivent bénéficier, sans distinction aux femmes et aux hommes, ainsi qu’aux salariés seniors.

Les organismes veillent à ce que les actions de formation dispensées soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d’organisation du travail à même d’entretenir en permanence, pour les salariés, une dynamique d’apprentissage, propre à favoriser les adaptations aux évolutions d’activités, et les parcours professionnels.

Par ailleurs, les salariés âgés de 45 ans et plus profitent moins des efforts de formation que les autres tranches d'âges, notamment pour ce qui concerne les périodes de professionnalisation. Pour pallier cette situation, une information spécifique est adressée sur les dispositifs de formation existant en la matière auxquels ils peuvent prétendre.

La fonction ressources humaines de l'organisme facilitera la mise en œuvre des dispositifs de formation suivants :

- le bilan de compétence,
- le bilan professionnel interne,
- la professionnalisation,
- le droit individuel à la formation,
- la validation des acquis de l'expérience.

Article 4 - Transmettre des savoirs et des compétences

Article 5 – Communication

Le présent accord est mis en ligne sur le site internet de l'Ucanss.

Les outils d'accompagnement à la mise en œuvre du présent accord, proposés par l'Ucanss, sont mis en ligne sur un espace dédié du site internet de l'Ucanss.

Article 6 - Modalité de suivi et bilan de l'accord

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé. Il est transmis aux partenaires sociaux au plan national.

Il est également communiqué à l'administration compétente.

Article 7 - Durée de l'accord

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

Il prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20

Didier Malric
Directeur