

Brochure n° 3190

Convention collective nationale
IDCC : 2150. – **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES
ET FONDATIONS D'HLM**

ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1351146M
IDCC : 2150

PRÉAMBULE

Les parties ont souhaité s'inscrire dans le cadre fixé par la nouvelle politique publique des contrats de génération (loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relative au contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013) qui introduit une nouvelle dimension intergénérationnelle aux actions à conduire au sein des entreprises en faveur du développement de l'emploi des seniors, du recrutement de jeunes et de la mixité des emplois.

Elles réaffirment leur volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout salarié quels que soient son âge et son niveau de qualification. Elles rappellent leur attachement à la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Cet engagement s'inscrit dans le prolongement de l'accord étendu du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat, à l'égalité hommes-femmes, à l'emploi des seniors et aux mesures d'accompagnement à la gestion des carrières.

Au surplus, cet engagement poursuit la démarche engagée par la branche dans le domaine de la santé au travail. Celle-ci a d'ores et déjà débouché sur la conclusion, en décembre 2011, d'un accord étendu relatif à la prévention de la pénibilité dans les entreprises sociales pour l'habitat ainsi qu'à la poursuite des actions entreprises pour la mise en œuvre de l'accord collectif également étendu en 2006 sur l'emploi des personnes en situation d'handicap (convention AGEFIPH - entreprises sociales pour l'habitat).

Enfin, en parallèle, les deux parties négocient un accord sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Une enquête sur la qualité de vie au travail a été diligentée auprès de l'ensemble des salariés de la branche. En soi, il s'agit d'ores et déjà d'une initiative sociale innovante de nature à préfigurer une prise en compte exhaustive, opérationnelle et raisonnée de cette thématique dans un accord de branche.

C'est dans ce cadre favorable au dialogue social que les deux parties entendent confirmer et approfondir les engagements pris antérieurement (accords de 2009 et 2011) afin de leur donner un caractère durable, compte tenu du souhait respectif de les voir inscrire dans une démarche de responsabilité sociale des entreprises, thème par ailleurs largement développé au sein des entreprises sociales pour l'habitat.

Le présent accord comprend un certain nombre d'objectifs notamment en matière d'emplois de jeunes de moins de 26 ans et plus particulièrement afin de lutter contre la précarité de leur situation au sein des entreprises.

S'agissant d'un accord de branche, les objectifs visés constituent des minima, les entreprises sociales pour l'habitat, parties prenantes à cet accord, pouvant pour chacune d'elles faire davantage.

A cet égard, il convient de rappeler que l'union sociale pour l'habitat s'est engagée dès le 30 novembre 2012 à un objectif de création de 2 000 emplois d'avenir sur 3 ans (accord signé avec l'Etat). La fédération des entreprises sociales pour l'habitat représente environ 50 % du patrimoine HLM géré. Par conséquent, son potentiel de recrutement s'élève à 1 000 emplois d'avenir. La fédération entend aider et accompagner les entreprises dans cette démarche en organisant des formations d'intégration au profit des jeunes en emploi d'avenir.

La réussite du présent accord implique que chacun se projette dans un fonctionnement différent remettant en cause l'organisation de l'entreprise, la gestion des carrières et les postes de travail. C'est ainsi que les parties entendent manifester à travers leurs engagements leur volonté de développer des outils destinés à lutter contre la précarité des jeunes dans leur accès à un premier emploi tout en favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Les données mentionnées dans le présent accord relèvent du rapport de branche de 2012, données 2011.

I. – PRIORITÉS DE LA BRANCHE DANS LA GESTION DES ÂGES

Article 1^{er}

Eléments du diagnostic (en application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12)

En application des articles L. 5121-10 et L. 5121-12 et D. 5121-27 du code du travail, les entreprises sociales pour l'habitat et les organisations syndicales représentatives au niveau national de la branche partagent un même diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans leur branche.

On retrouve le détail du diagnostic dans les rapports annuels de branche qui incluent les résultats de l'observatoire des métiers et ses effectifs. Ce diagnostic détaillé sera déposé auprès des services de l'Etat avec le présent accord.

La population des salariés des entreprises sociales pour l'habitat se caractérise par une moyenne d'âge de 44 ans, avec un âge médian de 45 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un niveau relativement trop étroit pour les plus jeunes, et notamment dans la tranche d'âge des moins de 26 ans qui représente seulement 3,4 % des effectifs (3,5 % en 2009).

61,4 % des salariés employés dans la branche appartenaient à la tranche d'âge 35-54 ans, dont 29,1 % pour les 35-44 ans et 32,3 % pour les 45-54 ans, et enfin 15,4 % des salariés étaient âgés de 55 ans et plus.

Depuis lors, il convient de faire remarquer que la part des seniors âgés de 55 ans et plus a progressé puisqu'elle passe à 16,4 % en 2011. L'objectif de maintien dans l'emploi des seniors pris en 2009 (accord entreprises sociales pour l'habitat du 3 juillet) a donc été tenu.

Il apparaît que la pyramide des âges de la branche présente un taux d'emploi des jeunes certes faible mais qui peut être contrebalancé dans un délai de 3 ans par un nombre important de départs à la retraite et par conséquent d'embauches.

L'évolution des emplois et des métiers de la branche se traduira donc par des besoins futurs en recrutement à l'horizon 2016-2020, les besoins en recrutement pourraient porter sur 1 000 personnes en moyenne par an d'ici à 2020. L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant.

Dans cette perspective, il devient essentiel de recruter des jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour des personnes reconnues travailleurs handicapés sans néanmoins se priver de la compétence et du savoir-faire de salariés plus âgés, afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent dans le cadre de démarches déjà engagées par la branche, combinées aux engagements de l'union sociale pour l'habitat auxquels s'associe la branche en matière d'emplois d'avenir, contribueront à atteindre ces objectifs.

En considération des pyramides d'âge par métier, c'est la totalité des métiers et prioritairement les emplois de gardiens d'immeubles, dont la préservation doit être assurée, qui seront concernés. C'est ainsi que les personnels d'immeubles de 54 ans et plus se sont renforcés au cours de ces dernières années puisqu'ils représentent 21,9 % des effectifs en 2011 contre 19,2 % en 2009.

Concernant ce secteur d'activité plus particulièrement exposé, les principaux risques de pénibilité ont été identifiés à l'occasion de l'étude préalable, menée par la branche en 2009, préalablement à la signature de l'accord qui a été étendu depuis lors. C'est pourquoi les parties conviennent que cette étude constitue le volet diagnostic du présent accord en termes de pénibilité pour la branche et chacun pourra s'y référer.

Enfin, il est précisé que dans les métiers des personnels d'immeubles, les jeunes de moins de 26 ans sont encore très peu représentés (1,2 % des effectifs). De plus, ces métiers sont occupés majoritairement par des hommes, toutes tranches d'âges confondues. Il y aura lieu de remédier à ce déséquilibre.

En second lieu, les emplois administratifs, techniques et commerciaux sont également ouverts aux jeunes, sans exclusive, étant précisé que pour beaucoup de ces métiers les jeunes disposent du savoir-faire mais manquent d'expérience et de connaissance du fonctionnement de l'entreprise ainsi que de ses valeurs.

Article 2

Entreprises concernées

Le présent accord national concerne les entreprises définies ci-dessous en application des textes relatifs aux contrats de génération.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, il permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés, ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, en cas d'échec de la négociation de l'accord collectif, d'élaborer un plan d'actions dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail.

Les actions et mesures prévues par le présent accord doivent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'actions mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

NB. – Si l'entreprise de moins de 300 salariés applique un accord de branche et si elle souhaite bénéficier de l'aide prévue par la loi, il est précisé que, avant d'adresser sa demande à Pôle emploi, elle doit effectuer un diagnostic préalable et le transmettre à la DIRECCTE.

Les parties conviennent que l'entreprise concernée pourra alors s'appuyer sur le rapport annuel de branche entreprises sociales pour l'habitat et sur son propre « DIS RH » établi par la fédération, qui comporte les pyramides d'âges et tous les éléments statistiques la concernant.

Article 3

Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement des jeunes âgés de moins de 26 ans et/ou de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés conformément au décret du 15 mars 2013.

S'agissant des salariés seniors, la branche se donnera comme priorité de recruter des salariés de 50 ans et plus dans le cadre, notamment, de contrat de professionnalisation (accord entreprises sociales pour l'habitat du 3 juillet 2009) et privilégiera le maintien dans l'emploi des personnes présentes de 55 ans et plus.

Article 4

Objectifs chiffrés

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous devra être appréciée au regard de l'évolution globale du volume d'activité des entreprises de la branche. A ce sujet, 3 000 embauches CDI en ETP ont été réalisées au cours de l'année 2011. Il s'agit de la donnée de référence pour l'engagement ci-après (art. 4.1). Par ailleurs, l'effectif global pris en compte dans le cadre de nos engagements est de 31 000 équivalents temps plein (ETP) dans la branche.

Article 4.1

Engagement de la branche : recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2010, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient 3,4 % des effectifs des entreprises de la branche.

Durant la période de la convention, les entreprises sociales pour l'habitat s'engagent à réserver 5 % des recrutements annuels, soit 150 embauches en CDI ETP sur le total. Ces embauches en CDI profiteront à des jeunes de moins de 26 ans et/ou des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés soit de manière directe, soit au terme d'un contrat CDD effectué dans l'entreprise (alternance, apprentissage, emplois aidés, etc.).

Article 4.2

Engagement de la branche : accroissement de la présence de jeunes au sein des effectifs

Sur la durée de l'accord, les signataires se fixent comme objectif de porter à 5 % la part totale des jeunes de moins de 26 ans et/ou des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés, ce compris les embauches au moyen des dispositifs existants : contrats de professionnalisation, d'apprentissage et emplois aidés... Au terme de l'accord, cela devrait correspondre à un total de 1 550 salariés ETP sur la base de 31 000 salariés.

En conséquence, la branche des entreprises sociales pour l'habitat se fixe comme objectif de porter à 5 % des effectifs de la branche la part totale des salariés de moins de 26 ans et des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés quel que soit le type de contrat de travail, y compris contrat aidé.

Dans les entreprises concernées par le présent accord, la part des jeunes de moins de 26 ans et des jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés doit atteindre 5 % des effectifs ou augmenter de 1,6 % au moins pendant la durée du présent accord (sur la base des données 2012 qui seront identifiées à l'occasion de la réunion de la commission de suivi de novembre 2014).

Article 5

Sensibilisation des entreprises à la gestion des âges et dispositifs d'accompagnement

Il est préconisé pour chaque entreprise de formuler une politique favorable à la gestion de tous les âges, supportée par une organisation et des conditions de travail adéquates et relayées par des pratiques managériales et de GRH cohérentes (recrutement, mobilité, formation...).

La gestion des âges permet ainsi de :

- mieux préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- anticiper les modalités de gestion des carrières, notamment de seconde partie de carrière et de réorientation des parcours professionnels ;
- miser sur la diversité des générations et le partage intergénérationnel pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétences et d'expériences et de valeurs dans l'entreprise.

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif « contrat de génération », consiste notamment à :

1. Inciter les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges.

La fédération sera chargée d'inciter les entreprises de la branche et de ses salariés en leur apportant les éléments destinés à promouvoir l'intérêt du recrutement des jeunes et du maintien dans l'emploi des seniors au sein de l'entreprise (aides et outils mis en place dans le cadre du contrat de génération).

2. Créer les conditions favorables à la gestion des âges en rappelant les outils d'accompagnement mis à la disposition des entreprises.

Ces outils (DIS RH) ont pour objet de les aider à établir le diagnostic de leur situation démographique au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement des jeunes et le maintien dans l'emploi des seniors afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences.

Il s'agira pour la fédération de mettre les outils à la disposition des entreprises, et en particulier des PME, leur permettant notamment d'analyser la pyramide des âges dans l'entreprise, d'identifier les compétences clés et les prévisions de départ à la retraite, d'élaborer et de mettre en œuvre les plans d'actions appropriés. Une réunion annuelle RH sera essentiellement dédiée à ces questions durant les 3 années à venir.

3. Recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, de coopération intergénérationnelle et de transmission des compétences et du savoir-faire.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, via les sites internet de la fédération, des documents et des outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par la fédération, prenant en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mixité des emplois, égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre la discrimination à l'embauche tout au long de la carrière, en particulier pour les personnes reconnues travailleurs handicapés dans le cadre du partenariat AGEFIPH - entreprises sociales pour l'habitat.

Article 6

Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises

Article 6.1

Recrutement et tutorat des jeunes salariés

Finalité

Afin d'équilibrer la pyramide des âges dans la branche et d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il s'agit de renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

Actions mises en œuvre

Communiquer sur les métiers et emplois de branche (création d'une école de la proximité autour d'un organisme en lien avec la branche ayant un fonctionnement paritaire) en faisant évoluer les dispositifs fédéraux existants sur la formation et la reconversion au métier de gardien d'immeuble.

Favoriser l'intégration des jeunes en termes d'accès à l'emploi, de mobilité, de restauration, de logement, etc.

Mettre en œuvre un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son tuteur et, le cas échéant, son parrain.

Pour ce faire, il y a lieu de promouvoir la fonction tutorale et celle de parrain.

Le développement du tutorat, notamment au profit des collaborateurs en fin de carrière, constitue un élément majeur de la reconnaissance de leurs compétences. Les parties s'accordent à penser que l'exercice de cette mission de tuteur nécessite que le collaborateur suive une formation spécifique au tutorat, formation prise en charge par l'OPCA de la branche. L'implication que demande cette mission nécessitera d'examiner son impact en termes de charge de travail.

Réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur, c'est lui faire partager la culture de l'entreprise, lui donner les moyens d'être rapidement opérationnel dans son emploi et de le sécuriser. Pour cela, les entreprises sociales pour l'habitat mettront en œuvre le principe d'un accueil individualisé qui s'appuiera notamment sur les concepts de parrain et/ou de tuteur.

On peut concevoir ces missions de la façon suivante :

Le tuteur (réfèrent métier) accompagne et forme le nouvel embauché aux procédures et aux outils professionnels liés au métier. Des points d'échanges à mi-parcours entre le tuteur (réfèrent métier) et le manager mais aussi la direction des ressources humaines sont organisés afin de mesurer la progression.

Un parrain (réfèrent culturel et organisationnel) est nommé, sans lien avec la direction de rattachement du filleul. Son rôle est de présenter l'organisation de l'entreprise, son histoire, sa culture et ses valeurs, son environnement et ses orientations stratégiques. Il assure le rôle de facilitateur et doit s'assurer que le nouvel arrivant s'imprègne peu à peu des processus clés et du fonctionnement interne.

Actions à la charge de la fédération

A cet effet, la fédération mettra en place dès 2014 une formation tuteur - méthodologie et comportement du tuteur à laquelle toutes les personnes concernées des entreprises sociales pour l'habitat pourront participer.

Structuration d'un réseau entreprises sociales pour l'habitat des tuteurs.

Création de fiches pratiques d'informations (exemple : accès au logement, etc.).

Article 6.2

Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Finalité

Depuis plusieurs années, la branche des entreprises sociales pour l'habitat définit une politique ambitieuse d'insertion professionnelle auprès des jeunes à travers les contrats en alternance, c'est ainsi que l'on comptait 234 contrats d'insertion en alternance signés en 2011 ; les entreprises sociales pour l'habitat poursuivront dans ce sens.

Ces contrats constituent pour nos entreprises une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et en qualifications et, pour les jeunes, un moyen adapté d'accès à un premier emploi.

Actions mises en œuvre

Poursuivre et amplifier les opérations visant au développement des contrats de professionnalisation et des emplois d'avenir avec l'OPCA (information sur les dispositifs et outils accessibles aux entreprises, etc.).

Développement de référents pour les stagiaires (au titre des conditions de recours aux stages).

III. – EMPLOI DES SENIORS

Article 7

Aménagement des fins de carrière et d'une transition activité/retraite

Finalité

Il s'agit de « re-sensibiliser » les entreprises et les salariés à l'intérêt de maintenir les seniors dans l'emploi (gestion de la seconde partie de carrière).

Il s'agit également de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, notamment dans le cadre de dispositifs d'aménagement du temps de travail au bénéfice des salariés en fin de carrière.

Actions mises en œuvre

Durant l'année 2014, les entreprises devront mettre en œuvre des actions pertinentes dans les 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 (aménagement des conditions de travail, aménagement du temps de travail, dispositif du compte épargne-temps, etc.).

Les engagements en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors inclus dans le présent accord portent sur ces cinq domaines d'actions.

Des fiches de bonnes pratiques seront réalisées sur chacun de ces thèmes.

Article 8

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors dans l'entreprise

En 2009, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 15 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils sont 16,4 % en 2011.

Dans le cadre du présent accord, l'objectif est porté à 17 %, soit 5 270 salariés ETP sur la base de 31 000 salariés.

Finalité

L'accord du 3 juillet 2009 avait pour objet de faciliter les procédures de recrutement des seniors.

Pendant la durée du présent accord, les entreprises sociales pour l'habitat s'engagent à réserver 5 % des recrutements annuels, soit 150 embauches ETP, au profit des seniors (salariés âgés de 50 ans et plus) sous toutes formes de contrats.

Article 9

Anticipation des évolutions professionnelles

Finalité

Il s'agit de créer des moyens permettant au salarié de diversifier son activité lors de sa seconde partie de carrière, voire d'envisager des mobilités professionnelles.

L'accord du 3 juillet 2009 place l'entretien professionnel de seconde partie de carrière au cœur de cette anticipation.

Les formations entreprises sociales pour l'habitat relatives à l'entretien de seconde partie de carrière créées par cet accord ont été largement utilisées par les entreprises.

Actions mises en œuvre

Relancer et valoriser la participation des entreprises aux formations organisées par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat sur les entretiens de seconde partie de carrière.

Atteindre l'objectif d'une couverture à 100 % de la population éligible aux entretiens de seconde partie de carrière.

Article 10

Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Finalité

La combinaison des mesures issues de l'accord formation de 2003 et de l'accord 2009 a permis de faire progresser significativement le nombre des salariés de plus 45 ans bénéficiaires de formations financées par l'OPCA dans le cadre du DIF prioritaire notamment.

Il s'agit de maintenir cette priorité au profit des salariés de cette tranche d'âge dans la branche.

Actions mises en œuvre

Maintien des proportions atteintes en 2012 pour les salariés seniors accédant aux dispositifs de formation financés par l'OPCA.

Poursuite de l'objectif de 50 % de la population éligible à bénéficier d'un DIF ou d'une période de professionnalisation.

Article 11

Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

Finalité

Il s'agit d'inciter les entreprises à renforcer ou mettre en œuvre une politique visant à prévenir les risques professionnels, à améliorer la qualité de vie au travail, et plus particulièrement supprimer ou réduire la pénibilité physique ou les risques psychosociaux.

Actions mises en œuvre

En application de l'accord national de 2009, les diagnostics individuels de pénibilité prévus dans l'accord de 2011 seront poursuivis et accrus.

IV. – TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 12

Identifier les compétences clés dans la branche

Finalité

Les compétences clés sont les compétences dont la préservation est stratégique.

Il peut s'agir de métiers en tension, de compétences et métiers constituant le cœur d'activité des entreprises ou bien de compétences rares ou nécessaires pour des métiers soumis à des transformations à venir.

Actions mises en œuvre

La mise en place de référents pourra se traduire par la possibilité donnée aux entreprises de mettre en place sur la base du volontariat des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes recrutés.

Les jeunes pourront dans ce cadre assurer du tutorat auprès des seniors, notamment sur les TIC. A cet égard, il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

L'idée du « tutorat inversé » est de « missionner », sur la base du volontariat, les collaborateurs dits « jeunes » pour accompagner les collaborateurs dits « âgés » dans l'usage des nouveaux systèmes d'information. Cela repose sur le fait que chacun a quelque chose à apprendre de l'autre.

Au-delà de l'acquisition de nouvelles compétences pour les collaborateurs dits « âgés », l'objectif est de renforcer les liens entre les deux publics et de créer des clés de compréhension en termes de fonctionnement, de centres d'intérêt, de mode de communication, de rapport à l'entreprise.

Article 13

Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés

Finalité

La transmission des savoirs et du savoir-faire propres à chaque entreprise constitue un enjeu majeur du dispositif « contrat de génération ».

Cette transmission doit cibler tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur âge.

Moyens proposés

Proposer des formations entreprises sociales pour l'habitat relatives aux outils facilitant la transmission des compétences dans l'entreprise.

Recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle.

Article 14

Mesures pour assurer la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité des emplois

Finalité

Il s'agit de développer et de renforcer les actions favorisant la mixité professionnelle dans tous les métiers. Celles-ci s'appuieront sur les engagements déjà souscrits par la branche et les entreprises. Elles portent sur l'accès à l'emploi mais aussi sur le déroulement de carrière.

Actions mises en œuvre

Le DIS RH remis par la fédération à chacune des sociétés comportera des indicateurs en lien avec le DIS RSE.

Un indicateur de suivi des entretiens de retour après congé de maternité pour les femmes et congés familiaux sera mise en place (cf. art. 2.2.1 de l'accord de 2009 ci-après rappelé).

« Article 2.2.1

Retour de congés familiaux parentaux

Une attention particulière sera portée dans le cadre des entretiens aux retours de congés familiaux légaux (congés de maternité, parental, d'éducation...). Pour les bénéficiaires des congés familiaux (hors maternité, parental...), ces entretiens devront tenir compte notamment :

- des situations d'hospitalisation d'enfants de moins de 18 ans ;
- des parents d'enfants handicapés ;
- de cas d'hospitalisation du conjoint en cas d'affection grave.

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les textes légaux prévoient que les salariés sont en droit de retrouver leur emploi antérieur ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;

- conformément aux dispositions légales, un rattrapage salarial s'applique aux congés de maternité ou d'adoption (le code du travail prévoyant au retour une majoration des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés pour les emplois de même catégorie) ;
- au-delà de ces dispositions légales et à la suite des congés parentaux, la rémunération est majorée des augmentations collectives intervenues pendant ces congés ;
- à l'issue d'un délai maximal de 12 mois après le retour, le réexamen de la situation d'équité hommes-femmes est réalisé et le réajustement éventuellement effectué. La décision est motivée. Cette dernière devant être, le cas échéant, réévaluée compte tenu des augmentations générales dont les salariés de la même catégorie professionnelle ont, le cas échéant, bénéficié durant la période de congé. »

V. – SUIVI ET ÉVALUATION DE L'ACCORD

Article 15

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements souscrits Modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation (art. L. 5121-11)

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord à compter de son entrée en vigueur. Toutefois, pour tenir compte des délais inhérents à son application, les engagements chiffrés feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014, 2015 et 2016.

Chaque année, la commission paritaire nationale se réunira en novembre afin de suivre l'application du présent accord, la première réunion devant se tenir en 2013.

La première réunion portera sur des questions de méthode, de contenu et d'exploitation statistique.

Aujourd'hui, les évolutions au sein des entreprises ne peuvent être définies de manière fiable qu'à partir des données extraites du rapport annuel de branche entreprises sociales pour l'habitat alors que ce dispositif ne paraît pas bien adapté au suivi du présent accord. Pour ce faire, il devra être enrichi par de nouvelles informations détaillées à fournir par les sociétés.

Il convient, en effet, de déterminer les données statistiques afférentes aux engagements pris et subséquemment d'élaborer un questionnaire spécifique à adresser aux entreprises afin de disposer d'une remontée d'éléments cohérents et réconciliables.

Il appartiendra à la commission qui se réunira en novembre 2013 d'arrêter les principes du questionnaire pour suivre notamment la mise en œuvre des articles 4, 7 et 8 du présent accord. A cet effet, tout devra être mis en œuvre pour faciliter la conversion des engagements pris en pourcentage par des remontées en nombre de bénéficiaires au sein des entreprises afin de disposer d'une lecture concrète pour tous.

C'est pourquoi les engagements du présent accord ont été retenus en pourcentage et en nombre. Pour la conversion pourcentage/nombre, le dénominateur est le total des effectifs de la branche.

Pour des facilités de calcul, il a été arrêté à 31 000 salariés dans le présent accord. Il évoluera en fonctions des données annuelles communiquées par les entreprises sociales pour l'habitat.

Par ailleurs, la commission proposera une définition et un contenu au statut des tuteurs (mission, accompagnement, reconnaissance, etc.). Ces actions pourront être éligibles à un financement d'Unifformation. La définition du tuteur sera annexée au présent accord au 31 décembre 2013 au plus tard.

Les réunions annuelles 2014, 2015 et 2016 porteront sur les missions de suivi.

La commission paritaire suivra l'application de l'accord, en particulier au niveau des entreprises de 50 à 300 salariés n'appartenant pas à un groupe. Elle étudiera les conditions de mise en œuvre, le cas échéant proposera des mesures pour préciser le contenu du présent accord, notamment au regard de ces engagements chiffrés. Les chiffres pourront être reprécisés en fonction du rapport RH 2012.

Elle établira le document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat.

La commission établit le bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord, transmis à la direction générale du travail.

Indicateurs retenus

Les indicateurs annuels retenus pour le suivi et l'évaluation du présent accord sont notamment les suivants, sans que cette liste n'ait un caractère exhaustif :

- nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés par an (CDD, CDI...) ;
- nombre de contrats de professionnalisation ou autres contrats pour les 50 ans et plus et les seniors ;
- nombre de diagnostics pénibilité réalisés par les entreprises ;
- nombre de tuteurs intergénérationnels mis en place dans les entreprises sociales pour l'habitat ;
- nombre de binômes de compétences.

Article 16

Modalités de publicité auprès des salariés

L'information sera mise en place par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat par l'envoi de la présente convention à toutes les entreprises et sa mise en ligne sur internet. La publicité de l'accord sera également organisée par les organisations de salariés signataires de l'accord.

VI. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 17

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable que l'accord de branche.

Article 18

Dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNESH.

Syndicats de salariés :

SFP CGT ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

ANNEXE

THÈME	DISPOSITIONS APPLICABLES
Modalités de mise en œuvre de l'accord de branche	Accord de branche étendu, applicable à compter de l'arrêté d'extension dans les entreprises sociales pour l'habitat de 50 à moins de 300 salariés
Modalités d'attribution de l'aide	<p>Aide versée par Pôle emploi</p> <p>Constitution de binôme associant un jeune embauché et un senior présent dans l'entreprise (57 ans et plus ou 55 ans et plus si travailleur handicapé) ou embauché (55 ans et plus)</p> <p>Demande effectuée auprès de Pôle emploi dans les 3 mois qui suivent le début d'exécution du contrat du jeune</p>
Entreprises concernées par l'accord de branche	<p>1. Entreprise de 50 à moins de 300 salariés : application de l'accord de branche à compter de son extension</p> <p>2. Entreprise (ou groupe) de plus de 300 salariés : obligation de négociation d'un accord ou plan d'actions au niveau de l'entreprise ou du groupe</p>
Diagnostic au niveau de la branche (art. 1 ^{er})	Les négociations concernant le contrat intergénérationnel se sont basées sur les données issues du rapport de branche 2012 (données 2011). Ledit rapport de branche constitue le diagnostic préalable à la définition des engagements de la branche, complété par l'accord de branche du 3 juillet 2009 relatif à la « non-discrimination et au développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les entreprises sociales pour l'habitat, à l'égalité hommes-femmes, à l'emploi des seniors et aux mesures d'accompagnement à la gestion des carrières » et par l'accord de branche de décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité.
Diagnostic au niveau de l'entreprise (art. 2)	<p>Pour mettre en œuvre au niveau de l'entreprise les dispositions de l'accord de branche, chaque entreprise doit réaliser au préalable un diagnostic. Les éléments de ce diagnostic sont inclus dans le dossier individuel de situation fourni annuellement par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat.</p> <p>Données à fournir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pyramide des âges – caractéristiques des jeunes et salariés âgés et évolution de leur place respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles – prévisions de départ à la retraite – perspectives d'embauches – compétences dont la préservation est considérée comme essentielle dans l'entreprise (« compétences clés ») – conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité telles qu'identifiées dans l'accord ou plan d'actions pénibilité – identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée
Personnes concernées	<p>Jeunes de moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés</p> <p>Salariés de plus de 50 ans en termes de recrutement et de plus de 55 ans en termes de maintien dans l'emploi</p>

THÈME	DISPOSITIONS APPLICABLES
Données chiffrées de la branche des entreprises sociales pour l'habitat pour 2011 (cf. rapport de branche 2012)	
Effectif total de la branche	31 000
Jeunes	Effectif moins de 25 ans : 1 054 ETP ; pourcentage moins de 25 ans : 3,4 %
Seniors	Effectif 55 ans et plus : 5 084 ETP ; pourcentage 55 ans et plus : 16,4 %
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes (moins de 26 ans et moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés)	
Recrutements annuels en CDI	5 % des recrutements annuels doivent concerner des jeunes ; soit 150 embauches de jeunes en CDI (ETP)
Modalités de recrutement	Tous types de contrats Recrutements directs, recrutement à l'issue d'un CDD effectué au sein de l'entreprise (tout type de CDD, y compris contrat aidé)
Effectif des jeunes en CDI au niveau de la branche	Les jeunes doivent représenter 5 % de l'effectif global des entreprises sociales pour l'habitat, soit 1 550 salariés ETP (sur la base d'un effectif global de 31 000)
Effectif des jeunes en CDI au niveau des entreprises concernées par le présent accord	Dans les entreprises concernées par le présent accord, la part des jeunes doit atteindre 5 % des effectifs de l'entreprise ou augmenter de 1,6 % au moins pendant la durée du présent accord (sur la base des données 2012 qui seront identifiées à l'occasion de la réunion de la commission de suivi de novembre 2014).
Modalités de mise en œuvre	Mise en place d'un accueil individualisé qui s'appuiera notamment sur les concepts de parrain et/ou de tuteur Organisation de points d'échanges à mi-parcours entre le tuteur (réfèrent métier) et le manager mais aussi la direction des ressources humaines Communication sur les métiers et emplois de la branche Création d'une école de la proximité Poursuite des formations proposées par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat et adaptation constante des contenus aux besoins des organismes et aux évolutions des métiers Poursuite des partenariats visant au reclassement de salariés sur le métier de gardien Développement du tutorat et du parrainage des jeunes
Recrutements en alternance, emplois d'avenir et stagiaires	Développer le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation et emplois d'avenir Développer les référents pour l'accueil et l'accompagnement des stagiaires
Mise en place ou poursuite d'une politique de gestion des âges au sein de l'entreprise	Thèmes de travail : – organisation du travail et conditions de travail – pratiques managériales – GPEC : recrutement, mobilité, formation, etc. Objectifs : – faciliter la transmission des savoirs et des compétences – recueillir et diffuser de bonnes pratiques – développer la coopération intergénérationnelle

THÈME	DISPOSITIONS APPLICABLES
Engagements en faveur de l'emploi des seniors (55 ans et plus)	
Recrutements annuels en CDI	5 % des recrutements annuels doivent concerner des seniors, soit 150 embauches de seniors en CDI (ETP) (salariés âgés de 50 ans et plus)
Modalités de recrutement	Tous types de contrats
Effectif des seniors en CDI	Les seniors doivent représenter 17 % de l'effectif global des entreprises sociales pour l'habitat, soit 5 270 salariés ETP (sur la base d'un effectif global de 31 000)
Aménagement des fins de carrière et transition activité/retraite	Aménagement des conditions de travail Aménagement du temps de travail Compte épargne-temps Etc.
Anticipation des évolutions professionnelles	Objectifs : – diversifier l'activité des seniors – envisager des mobilités professionnelles Modalités de mise en œuvre : – utilisation de l'entretien de seconde partie de carrière – possibilité de bénéficier de formation à l'entretien de seconde partie de carrière dispensée par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat 100 % des seniors bénéficient d'un entretien de seconde partie de carrière
Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation	Priorité des salariés de plus de 45 ans pour l'accès au DIF prioritaire 50 % des salariés de plus de 45 ans doivent bénéficier d'un DIF prioritaire ou d'une période de professionnalisation
Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail	Réalisation des diagnostics individuels de pénibilité prévus par l'accord de branche de 2009
Transmission des savoirs et des compétences	
Identifier les compétences clés au niveau de la branche	Définir au niveau de la branche les compétences dont la préservation est stratégique Mettre en place des binômes de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes recrutés Favoriser le tutorat inversé : les jeunes assurent la transmission de savoir-faire aux seniors sur les TIC notamment
Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés	Déployer des actions de formation aux outils facilitant la transmission des compétences dans l'entreprise Recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle
Egalité professionnelle et mixité des emplois	Ce thème porte sur l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière Modification des indicateurs du dossier individuel de situation RH pour évaluer l'égalité professionnelle Création d'un indicateur de suivi des entretiens de retour après congé de maternité ou familial

THÈME	DISPOSITIONS APPLICABLES
Engagements de la fédération des entreprises sociales pour l'habitat	
Communication	Déployer des actions de communication pour valoriser et faire connaître les métiers et emplois de la branche
Formation	<p>Poursuivre l'offre de formations dans le cadre du fonds dédié</p> <p>Veiller à l'adaptation constante des contenus des actions de formation aux besoins des organismes et des salariés</p> <p>Veiller à proposer des actions de formation en lien avec les projets et enjeux de la branche</p> <p>Créer une action de formation à destination des salariés « tuteur » et « parrain »</p>
Actions à mettre en œuvre et échanges de bonnes pratiques	<p>Structurer un réseau de tuteurs au sein de la branche</p> <p>Créer des fiches pratiques thématiques d'informations : accès au logement, recrutement de salariés âgés, anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges, organisation de la coopération intergénérationnelle, développement des compétences et de la formation, aménagement de fins de carrière, aménagement des conditions de travail, aménagement du temps de travail, compte épargne-temps, etc.</p> <p>Accompagner la transmission des savoirs et compétences clés : recueillir et diffuser de bonnes pratiques en matière de transmission intergénérationnelle</p>
Identifier les compétences clés au niveau de la branche	Définir au niveau de la branche les compétences dont la préservation est stratégique
Modification des indicateurs du DIS RH	Intégration de données supplémentaires dans le DIS RH et évolution des données existantes pour assurer le reporting des engagements prévus
Mettre en place un reporting spécifique sur la mise en œuvre du présent accord	Créer un questionnaire spécifique à destination des entreprises sociales pour l'habitat pour assurer le reporting des engagements du présent accord
Travaux et suivi de la CPN	
Calendrier des travaux	<p>Réunions CPN à partir de novembre 2013</p> <p>Ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – méthode, contenu et exploitation statistique – valider le questionnaire pour assurer le reporting des engagements du présent accord – définition et contenu du statut de tuteur – définition du rôle de référent pour les stagiaires
Création d'une commission de suivi	<p>Membres : membres de la CPN</p> <p>Réunion annuelle de reporting sur les indicateurs et engagements chiffrés</p> <p>Calendrier et ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – novembre 2014 : reporting des données 2013 – novembre 2015 : reporting des données 2014 – novembre 2016 : reporting des données 2015 <p>Sur la base des données de reporting, la commission de suivi établit un bilan quantitatif et qualitatif</p>