

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**ACCORD DU 28 JUIN 2016  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1650908M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les négociations qui ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, et de son décret d'application.

La pyramide des âges des organismes du régime général de la sécurité sociale présente un déséquilibre lié au volume que représentent en son sein les salariés les plus âgés, qu'il convient de corriger.

Le présent accord a pour objet d'assurer, au niveau de la branche professionnelle, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, dans le respect du dispositif conventionnel, les objectifs visés par le contrat de génération :

- favoriser l'insertion durable de jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée ;
- veiller à la bonne intégration et au maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en leur transmettant les compétences clés détenues par les salariés expérimentés tout en bénéficiant des connaissances qu'ils ont acquises dans le cadre de leur formation, constitue autant d'atouts pour les organismes de sécurité sociale.

Cet accord de branche dispense les organismes dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés d'avoir à engager une négociation ayant le même objet.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique aux organismes du régime général de la sécurité sociale, à l'exception de ceux ayant le caractère d'établissement public administratif.

## **Article 2**

### *Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord*

En application des dispositions 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.

Ce diagnostic est annexé au présent accord (non publié)

## **Article 3**

### *Favoriser une insertion durable des jeunes collaborateurs*

#### **3.1. Objectifs**

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 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 sur la période de l'accord au moins 50 % de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 30 ans dont au moins 25 % de jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

#### **3.2. Promouvoir les métiers de la sécurité sociale afin d'attirer de nouveaux salariés**

L'UCANSS et les caisses nationales promeuvent la diversité des métiers du régime général de la sécurité sociale, notamment au moyen du site [www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr](http://www.lesmetiersdelasecuritesociale.fr) et des sites propres à chaque branche, de la participation à des salons et forums de présentation des métiers, du développement des partenariats permettant de favoriser une meilleure connaissance des possibilités d'emploi et des modalités de recrutement dans les organismes et de campagnes de communication externe.

Ces opérations doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des organismes, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.

#### **3.3. Organiser un parcours d'accueil des nouveaux embauchés**

##### **3.3.1. Investir dans la formation des nouveaux embauchés**

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

Ainsi, chaque nouvel embauché en contrat à durée indéterminée est obligatoirement inscrit, dès son recrutement, et au plus tard dans les premiers mois qui suivent, au dispositif PASS (Parcours d'accueil à la sécurité sociale).

L'organisme accorde au salarié le temps nécessaire au suivi de ce dispositif.

Cette formation permet au salarié d'acquérir les connaissances de base sur le régime général de la sécurité sociale, et sur la protection sociale.

Elle contribue ainsi à une meilleure compréhension du régime général et de ses finalités, donnant du sens au travail du salarié, favorisant ainsi une bonne intégration.

### 3.32. Organiser un parcours d'accueil et d'intégration 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.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme, est remis à chacun d'eux.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines suivant son arrivée, à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'organisme.

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

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

Dans ce cadre, un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

Cette évaluation ne doit pas être confondue avec l'appréciation de la capacité du salarié à occuper l'emploi pour lequel il a été recruté, qui a un caractère plus large, et relève de la responsabilité du seul manager.

### 3.4. Développer une politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers du régime général de la sécurité sociale. À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'organisme recense annuellement les possibilités d'offres de stages et développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle de droit commun ou de droit spécialisé tels les centres ou écoles de réadaptation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Un suivi de cette politique d'accueil est organisé par l'UCANSS au plan national.

### 3.5. Développer l'insertion professionnelle par l'alternance

La branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale poursuit le développement d'une politique incitative de recrutement de salariés en contrat de professionnalisation, dispositif facteur d'intégration professionnelle.

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

À l'occasion du recrutement de salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les organismes s'engagent à mener les actions de communication nécessaires pour permettre de recueillir des candidatures d'hommes ou de femmes selon le sexe le moins représenté dans l'emploi visé.

L'insertion professionnelle est également favorisée par le développement de certifications au sein de la branche professionnelle et leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

Cette démarche de certification permet aux intéressés de pouvoir faire valoir une qualification professionnelle, contribuant ainsi à leur employabilité.

## Article 4

### *Assurer la bonne intégration des seniors et agir en faveur de leur maintien dans l'emploi*

#### 4.1. Objectifs

Au regard du diagnostic réalisé, la branche professionnelle du régime général de la sécurité sociale se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord 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 (ou d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) s'établisse à au moins 15 % de ses effectifs au terme de l'accord.

#### 4.2. 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 des actions permettant de prévenir les risques professionnels et la désinsertion professionnelle des seniors. Elle assure leur diffusion.

#### 4.3. Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

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

Les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers sont intensifiées, afin que 100 % de ces derniers en aient bénéficié à l'issue du présent accord.

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 impose de s'interroger sur ses pratiques en matière de prévention de risques professionnels, et de pénibilité. Cela constitue une occasion d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

#### 4.4. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

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 sont accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect de l'égalité de traitement.

Une attention particulière est apportée aux conditions d'accès aux formations afin de permettre qu'en bénéficient, sans distinction, les femmes et les hommes, quel que soit leur âge.

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 leur est adressée sur les dispositifs de formation existants dont ils sont susceptibles de bénéficier.

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

- le bilan de compétences ;
- le bilan professionnel interne ;
- la professionnalisation ;
- la validation des acquis de l'expérience.

Elle organise également la promotion du compte personnel de formation.

#### 4.5. Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

##### 4.51. Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps

Dans les conditions prévues par l'article 4.3.1 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne-temps dans les organismes de sécurité sociale, le salarié a la possibilité, à partir des 3 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, d'utiliser de façon fractionnée des jours épargnés sur son compte épargne-temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

Quand l'intéressé peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne-temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, 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.

##### 4.52. Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ en 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'information, 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 rétroplanning.

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 prise de 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 peuvent lui être présentées.

Dans ce cadre, l'employeur examine systématiquement les demandes de passage à temps partiel qui lui sont transmises et y apporte une réponse dans les 2 mois qui suivent.

Des stages de préparation à la retraite, organisés sur le temps de travail, peuvent être proposés dans les 12 mois qui précèdent la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

#### 4.53. Prise en charge des 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, 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.

#### 4.54. Adapter les 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 4.53 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.

### Article 5

#### *Transmettre les savoirs et les compétences*

La transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences constitue un enjeu majeur pour les organismes, et en tant que tel s'impose à eux.

Elle permet, par ailleurs, à la fois une intégration durable et une opportunité de progression pour les salariés.

Elle doit, dès lors, être favorisée.

Ainsi, au sein des collectifs de travail qui le permettent, des binômes de coopération intergénérationnelle favorisant les échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle au sein de l'organisme, sont mis en place sur la base du volontariat.

Les premiers, du fait de leur expérience, sont en capacité de transmettre des savoirs faire et des compétences, dont pourra bénéficier l'organisme après leur départ en retraite.

Les jeunes peuvent, pour leur part, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études.

Il est également rappelé l'importance accordée par le régime général de sécurité sociale à l'accompagnement tutoral, et à la fonction de tuteur, tel que définie par le protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel, qui est susceptible de donner lieu à l'attribution de points de compétences quand la fonction est exercée de façon satisfaisante.

## **Article 6**

### *Communication et accompagnement des organismes de moins de 300 salariés*

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.

L'UCANSS accompagne, à leur demande, les organismes, notamment ceux de moins de 300 salariés, dans la réalisation du diagnostic prévu par les textes.

## **Article 7**

### *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 8**

### *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'agrément.

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 28 juin 2016.

(Suivent les signatures.)