

CONTRAT DE GENERATION

MODELE DE PLAN D'ACTION

Entreprises et groupes
d'au moins 300 salariés

Les entreprises employant **au moins 300 salariés** (et celles appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés) devront être couvertes au **30 septembre 2013** :

- par un accord collectif (d'entreprise ou de groupe)
- ou, **à défaut d'accord attesté par un procès-verbal (PV) de désaccord** dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical (DS), par un plan d'action,

qui décline les objectifs du contrat de génération.

En l'absence d'accord ou de plan d'action, ces entreprises pourront faire l'objet d'une **pénalité financière**.

Le présent modèle vise à aider ces entreprises à élaborer et à mettre en place leur plan d'action¹.

Les entreprises dont l'effectif est compris **entre 50 et moins de 300 salariés** (et celles appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés) ne sont pas contraintes de négocier un accord collectif (d'entreprise ou de groupe) ou d'établir un plan d'action relatif au contrat de génération.

En revanche, **pour bénéficier d'une aide financière de l'Etat**, ces entreprises devront être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action ou, à défaut, par un accord de branche déclinant les objectifs du contrat de génération.

Dans le BTP, un accord de branche concernant les entreprises et groupes entre 50 et moins de 300 salariés est en cours de négociation. Cet accord devrait ainsi permettre aux entreprises concernées de bénéficier des aides financières de l'Etat (sous réserve toutefois pour l'entreprise d'établir un diagnostic préalable sur les engagements pris antérieurement par l'entreprise en matière d'emploi des salariés âgés).

Dans l'attente, seul un accord ou un plan d'action propre à l'entreprise ou au groupe permet de bénéficier de ces aides. Le présent modèle peut être utilisé à cette fin.

¹ Il peut également être utilisé pour l'élaboration d'un accord collectif.

Le plan d'action est établi unilatéralement par le chef d'entreprise. Il doit être soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT dans le cadre de ses attributions.

Exigence d'un diagnostic préalable

Pour remplir les exigences légales², le plan d'action doit d'abord être précédé d'un **diagnostic** qui évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés.

Ce diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges,
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à leur place respective dans l'entreprise ou le groupe sur les trois dernières années disponibles,
- aux prévisions de départ à la retraite,
- aux perspectives de recrutement,
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise ou le groupe, dites « compétences clés »,
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Il s'appuie, lorsqu'ils existent, sur :

- le diagnostic effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

² Loi du 1^{er} mars 2013 et Décret du 15 mars 2013.

Contenu obligatoire

Le plan d'action doit comporter **un certain nombre d'engagements** de l'entreprise, notamment chiffrés, à l'égard des jeunes et des salariés âgés en matière notamment :

- d'embauche et de maintien dans l'emploi,
- d'intégration dans l'entreprise,
- de formation,
- d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité.

Il doit également prévoir des actions permettant la transmission des savoirs et compétences entre les générations et prendre en compte les objectifs de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de mixité des emplois et d'égalité d'accès à l'emploi.

Enfin un calendrier de mise en œuvre des engagements et les modalités de sa publicité auprès des salariés doivent y figurer.

L'entreprise devra donc aborder dans son plan d'action chacun de ces thèmes sauf lorsque la loi lui donne la possibilité de n'en traiter que certains. C'est le cas pour les « actions pertinentes » à l'égard des salariés âgés pour lesquelles l'entreprise devra choisir 2 des 5 thèmes proposés.

Durée maximale

La durée maximale du plan d'action est de 3 ans.

MODELE DE PLAN D'ACTION

***Le présent modèle doit bien entendu être adapté au cas particulier de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.
Les commentaires figurent en bleu dans le modèle.***

Le présent plan d'action s'inscrit dans le cadre du contrat de génération mis en place par la loi du 1^{er} mars 2013. Il répond aux trois objectifs fixés par la loi :

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

L'élaboration de ce plan d'action a été précédée par la réalisation d'un diagnostic évaluant la mise en œuvre des engagements antérieurs de l'entreprise concernant l'emploi des salariés âgés.

Le présent plan d'action a fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) et du CHSCT.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Clauses obligatoires	Exemples de rédaction
<p>1. Tranches d'âge des jeunes et des seniors</p> <p>Les tranches d'âge à fixer dans le plan d'action ne sont déterminées ni par la loi du 1^{er} mars 2013 ni par le décret du 15 mars 2013. Celles qui ont été données en exemple ici correspondent aux tranches d'âge retenues pour l'obtention de l'aide financière par les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés mais ne s'imposent pas.</p> <p>Selon l'administration³, si l'entreprise recrute par exemple beaucoup de jeunes, il est possible que les salariés de 27 ou 28 ans présentent déjà une certaine ancienneté et il sera alors logique de fixer une borne d'âge inférieure pour cibler les nouveaux recrutés. Il est aussi possible que l'entreprise compte pas ou peu de salariés âgés, auquel cas il peut être intéressant de fixer une borne précoce pour les seniors afin concentrer l'action sur la prévention du vieillissement.</p> <p>Il peut, également, être défini plusieurs tranches d'âge pour les jeunes et les salariés âgés, permettant de prévoir des actions différenciées selon l'âge.</p>	<p>« Les engagements pris au titre de ce plan d'action concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les jeunes de 16 à moins de 26 ans (ou 30 ans s'ils sont reconnus handicapés) - les salariés âgés d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus handicapés) »

³ L'administration visée ici est le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social qui a commenté le dispositif du contrat de génération dans une circulaire ministérielle du 15 mai 2013.

<p>2. Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi⁴ :</p>	
<p>2.1. Objectifs chiffrés de l'entreprise ou du groupe, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI)</p>	<p>« L'entreprise s'engage à embaucher d'ici le.... (date d'expiration du plan d'action) X jeunes au sens de l'article 1 »</p> <p>Ou</p> <p>« L'entreprise s'engage à embaucher d'ici le.... X % de jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches »</p> <p>Ou</p> <p>« L'entreprise s'engage à maintenir X % de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés de l'entreprise »</p> <p>Ou</p> <p>« L'entreprise s'engage à augmenter le nombre de jeunes en CDI de X % / de X (nombre)»</p> <p>L'arrêté du 26 avril 2013 laisse le choix au niveau des objectifs chiffrés en matière d'insertion durable des jeunes. Aussi l'entreprise pourra choisir parmi les quatre propositions d'objectifs chiffrés ci-dessus. L'objectif peut être décliné annuellement ou sur la durée du plan.</p>

⁴ Parmi ces engagements, le décret du 15 mars 2013 prévoit la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants. Mais il s'agit d'un engagement **facultatif** qui ne sera pas développé ici.

<p>2.2. Modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum :</p> <p>2.2.1. La mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise</p>	<p>« Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise, il est mis en place à leur attention un parcours d'accueil dans l'entreprise. Ce parcours contient la remise d'un livret d'accueil ainsi qu'une visite des différents services de l'entreprise »</p> <p>La FNTP a établi un modèle de « Livret d'accueil nouveau collaborateur » téléchargeable sur le site adhérent de la FNTP.</p> <p>Outre la remise d'un livret d'accueil (qui intègre une présentation de l'entreprise, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...), le parcours d'entrée dans l'entreprise peut également comporter, selon l'administration, « des formations d'intégration dans l'entreprise, une visite du site, la présentation de l'environnement de travail, des collègues... ».</p>
<p>2.2.2. La désignation d'un référént, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail</p>	<p>« Pour chaque jeune embauché, il sera désigné un salarié référent sur la base du volontariat. Ce salarié référent sera désigné par ... (nom ou fonctions de la personne en charge de cette désignation). Il aidera le jeune à s'intégrer et à s'approprier les règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise.</p> <p>Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune »</p>

Selon l'administration, le référent participe à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. En fonction de l'organisation de l'entreprise, il pourra être désigné un ou plusieurs référents pour un ou plusieurs jeunes. L'accord précise les fonctions du référent et peut prévoir une organisation spécifique de sa charge de travail (temps libéré pour réaliser sa fonction de référent, notamment).

Le référent peut, également, être une personne travaillant habituellement au service de gestion des ressources humaines, si ses fonctions de référent sont clairement définies.

Le rôle de référent est distinct de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation depuis l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur la formation tout au long de la vie professionnelle). Un référent pourra avoir le statut de tuteur ou de maître d'apprentissage mais cela n'est pas obligatoire. Selon les entreprises, les fonctions du référent peuvent varier considérablement. Ainsi, si dans certaines entreprises avec des départs en retraite massifs par exemple, le référent sera, également, celui qui réalisera la transmission des savoirs et des compétences vers le jeune nouvellement embauché, dans le cadre d'un « binôme » au sein de fonctions techniques identiques, il peut être envisagé, dans d'autres entreprises, que le référent ait un rôle transversal et n'ait pas les mêmes fonctions que le jeune embauché. Ainsi, le référent peut jouer un rôle, ou non, dans la transmission des compétences et dans la formation du jeune, en fonction de son positionnement et de l'organisation retenue.

2.3. Modalités de mise en œuvre d'un **entretien de suivi** entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune

« Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune aura lieu X <préciser semaines/mois> après l'embauche du salarié puis selon une périodicité <préciser trimestrielle/semestrielle / annuelle> »

Selon l'administration, il s'agit pour les entreprises de mettre en place ce type d'entretien et de définir les conditions de mise en œuvre : périodicité, organisations... Ces entretiens doivent contribuer à consolider l'embauche du jeune et permettre, le cas échéant, d'identifier les besoins de formation du jeune. Si le tuteur du jeune est distinct du référent en charge de l'intégration, l'entretien aura plutôt vocation à être réalisé avec le tuteur.

2.4. Perspectives de développement de **l'alternance** et les conditions de recours aux **stages** ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

« L'entreprise s'engage à favoriser le recours aux contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) ainsi qu'aux stages notamment en développant des partenariats avec les établissements d'enseignement de la région.

	<p><i>L'entreprise recherchera la conclusion de X contrats en alternance par an.</i></p> <p><i>Les stagiaires et les salariés sous contrats en alternance se verront remettre à leur arrivée le livret d'accueil de l'entreprise et bénéficieront d'une visite des différents services de l'entreprise.</i></p> <p><i>A l'issue du stage ou de la période d'emploi des salariés sous contrats en alternance, les candidatures des personnes concernées seront conservées pendant un an »</i></p>
<p>Selon l'administration, les entreprises précisent ici leur politique de gestion des ressources humaines vis-à-vis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des alternants : quelle évolution du nombre des alternants, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelles place et rôle des tuteurs, ... - des stagiaires (en complément des dispositions de la loi Cherpion du 28 juillet 2011) : quelle évolution du nombre de stagiaires, quels liens avec les établissements d'enseignement, sur quelles fonctions, avec quelles perspectives d'embauches en interne ou externe (lien avec les sous traitants par exemple pour faciliter les transitions professionnelles), quel parcours d'accueil et d'intégration, quelle rémunération... 	
<p>3. Engagements à l'égard des salariés âgés</p>	
<p>3.1. Objectifs chiffrés de l'entreprise ou du groupe en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés</p>	<p><i>« L'entreprise s'engage à embaucher d'ici le... (date d'expiration du plan d'action) X salariés âgés au sens de l'article 1.</i></p>

Partant du constat que les salariés âgés représentent actuellement X % des effectifs, l'entreprise s'engage à maintenir ce taux pendant toute la durée du plan »

Ces objectifs peuvent prendre, selon l'administration, des formes différentes notamment en nombre de salariés âgés ou en pourcentage des salariés âgés. Ils peuvent être déclinés annuellement.

3.2. Mesures destinées à favoriser **l'amélioration des conditions de travail** et **la prévention de la pénibilité** notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

« Conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise détermine une action prioritaire contribuant à la suppression ou à la diminution des facteurs de pénibilité. Dans le cadre de la mise à jour annuelle du document unique d'évaluation des risques, l'entreprise s'engage à décliner une action prioritaire spécifique à l'égard des salariés âgés »

Ou

« Dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail, l'entreprise s'engage à mettre en place un outil d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail <préciser lequel : action de sensibilisation ADAPT-INFO, action de conseil ADAPT-Métiers ou démarche opérationnelle de prévention ADAPT-BTP> »

De manière générale, l'employeur peut trouver dans les deux accords BTP (l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés et l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail) des exemples d'actions pouvant être mises en place à l'égard des seniors en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité.

Selon l'administration, au titre des mesures destinées à adapter et aménager le poste de travail, les employeurs pourront déployer des « *programmes d'actions correctives sur des postes ciblés, afin de favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des salariés âgés éprouvant des difficultés* ».

Les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront également utilement comporter des mesures visant à améliorer les conditions de travail des salariés âgés, « *notamment au plan organisationnel, via en particulier des aménagements d'horaires mais aussi de toutes mesures favorisant l'articulation des temps privés ou professionnels ou la répartition de la charge de travail au sein des équipes* ».

3.3 Actions pertinentes dans au moins **2 des 5 domaines suivants** :

3.3.1. **Recrutement** des salariés âgés dans l'entreprise ou le groupe

« L'entreprise s'engage à se rapprocher d'organismes de recrutement tels que Pôle emploi pour favoriser l'embauche de salariés âgés au sens de l'article 1 »

Il peut s'agir, selon l'administration, d'actions facilitant le recrutement de salariés âgés, notamment via la participation à des salons sur l'emploi des salariés âgés, la mise en place de partenariat avec les organismes spécialisés dans le recrutement des salariés âgés en entreprise...

3.3.2. **Anticipation** des évolutions professionnelles et **gestion** des âges

« L'entreprise s'engage à proposer à chaque salarié ayant atteint l'âge de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière.

Cet entretien est destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelles du salarié et les modalités de sa fin de carrière. Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

L'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans »

L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des salariés âgés ayant été traité dans l'accord BTP du 23 décembre 2009, l'employeur peut donc s'y référer pour y trouver des exemples d'actions à mettre en place.

L'administration évoque quant à elle des actions en faveur de la mobilité interne ou externe, via des périodes de mobilité sécurisées par exemple. Des outils de formation tels que les bilans de compétences, VAE, CIF peuvent également être mobilisés en faveur des salariés âgés.

3.3.3. Organisation de la **coopération intergénérationnelle**

« L'entreprise s'engage à favoriser au sein des équipes de travail la mixité entre les jeunes et les anciennes générations de salariés »

Il peut s'agir selon l'administration de binômes d'échanges dans lesquels chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques, d'un soin particulier apporté à la mixité des équipes en termes d'âge ou d'autres modes d'organisation du travail.

C'est pourquoi, selon nous, ce thème peut être associé avec celui qui doit être impérativement abordé dans l'accord « *la mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise* » (voir infra).

3.3.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

« L'entreprise s'engage à proposer à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

Chaque année, il sera rappelé par courrier à ces salariés la possibilité d'utiliser leur DIF ou de demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) »

Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation des salariés âgés ayant été traités dans l'accord BTP du 23 décembre 2009, l'employeur peut donc s'y référer pour y trouver des exemples d'actions à mettre en place.

Selon l'administration, il peut s'agir notamment de la mobilisation du plan de formation en faveur des salariés âgés. Il peut être, également, envisagé de favoriser l'acceptation de demandes de bilan de compétence, VAE, CIF ou DIF pour les salariés âgés.

3.3.5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

« L'entreprise s'engage à envisager les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail des salariés âgés notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail. Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié »

L'accord collectif national du 23 décembre 2009 prévoit également d'autres actions possibles :

- maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à l'activité à temps plein, en cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein,
- bilan de réorientation de carrière, dans le cadre d'un bilan de compétences, pour les salariés de 58 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail.

Selon l'administration, les mesures d'information (voire de formation) sur la transition vers l'inactivité peuvent être envisagées par les entreprises, par exemple information sur la retraite (impact financier, protection sociale, cumul emploi/retraite...) ou formation de préparation à la retraite.

4. Engagements en matière de transmission des savoirs et des compétences à l'égard des jeunes⁵ notamment par :

- la mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise
- l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

Le plan d'action veille à garantir la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur les « *compétences clés* » identifiées dans le diagnostic.

« L'entreprise s'engage à mettre en place des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Les équipes de travail seront organisées dans la mesure du possible en associant un jeune à un salarié expérimenté dans le but d'assurer la transmission des compétences clés de l'entreprise »

Selon l'administration, la première étape consiste pour l'entreprise à identifier les compétences qui paraissent essentielles pour l'entreprise (cf diagnostic). Si certaines de ces compétences sont détenues par des salariés proches de la retraite, il s'agit d'organiser leur transmission en priorité.

Les compétences utiles à transmettre peuvent également se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs les plus récents dans leur domaine. Il peut être envisagé par les entreprises de prévoir de les mobiliser pour qu'ils forment d'autres salariés.

⁵ Le plan d'action **peut** également préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés.

L'organisation de la transmission peut prendre des formes variables comprenant la mise en place d'un tutorat, le tuteur transmettant son expérience à un salarié moins expérimenté. Ces missions peuvent être accompagnées de formations à la fonction de tuteur, et des modalités spécifiques liées aux conditions matérielles (rémunération, heures dédiées...) peuvent être prévues par les accords et plans d'action.

Elle peut également passer par des binômes d'échanges : chaque salarié apporte à l'autre ses connaissances spécifiques. Des formations internes peuvent aussi être envisagées. L'entreprise peut mettre en place une formalisation de certains savoir-faire empiriques (sous la forme de fiches par exemple) afin qu'ils puissent plus facilement être transmis à d'autres salariés.

5. Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

« L'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de <préciser l'accord ou le plan d'action du>»

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les entreprises de 50 salariés et plus doivent être couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut, elles s'exposent à l'application d'une pénalité financière d'au maximum 1 % de leur masse salariale.

Selon l'administration, pour les entreprises couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords ou plans d'action relatifs au contrat de génération pourront reprendre expressément les objectifs et les mesures déjà négociés et mis en œuvre dans ce cadre. Les accords ou plans d'action mentionnent ces mesures.

En aucun cas, la négociation du contrat de génération ne leur permet de s'exonérer de leurs obligations légales et réglementaires en matière d'égalité professionnelle.

6. Prise en compte de l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière

« L'entreprise s'engage à consacrer un temps égal à l'ensemble des candidatures reçues pour un même emploi quel que soit l'âge du candidat.

L'entreprise s'engage à favoriser les déroulements de carrière entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux »

Il peut exister dans l'entreprise, selon l'administration, des discriminations inconscientes, qui font par exemple que les salariés accèdent de moins en moins à la formation à partir d'un certain âge. Ou que les candidats au recrutement sont écartés lorsqu'ils sont supposés proches de la retraite.

Le contrat de génération peut être l'occasion de repérer ce type de discriminations et d'y remédier. Il peut aussi permettre de prendre des mesures par exemple pour favoriser des déroulements de carrière équivalents entre les hommes et les femmes, indépendamment des congés parentaux.

7. Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

« Les actions prévues au titre des engagements souscrits devront être mises en œuvre selon le calendrier suivant :...

Lister chacune des actions avec sa périodicité de mise en œuvre

Ex : Au moins X binômes d'échange entre un salarié expérimenté et un jeune ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise devront être constitués chaque année»

Le calendrier a, selon l'administration, pour objectif de cadencer la réalisation des engagements pris par l'entreprise. Il est recommandé que le calendrier prévoie des échéances annuelles de réalisation. La DIRECCTE déclarera non conforme tout plan d'action ne comportant aucun élément de calendrier pour la mise en œuvre des différents objectifs et engagements contenus dans l'accord.

8. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements

« Un bilan des engagements souscrits sera communiqué à la fin de chaque année d'application du plan d'action aux membres du comité d'entreprise (ou à défaut, des délégués du personnel) »⁶

⁶ La loi prévoit par ailleurs que l'employeur doit, chaque année, consulter, c'est-à-dire recueillir l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur la mise en œuvre du plan d'action et la réalisation des objectifs fixés. Le bilan des engagements communiqué aux représentants du personnel pourra servir de base à cette pratique.

Selon l'administration, le plan d'action doit mentionner les instances de suivi de l'accord (comité d'entreprise, délégués du personnel, comité ad hoc, etc) et préciser également le fonctionnement de ces instances (périodicité des réunions, documents transmis, ...). La précision du fonctionnement de ces instances « *permettra de faciliter le dialogue social autour de la mise en œuvre des objectifs des accords et plans d'action contrat de génération* ».

La DIRECCTE déclarera non conforme ton plan d'action ne comportant aucune indication sur les modalités de suivi.

Selon l'administration, la désignation d'une ou plusieurs personne(s) référent(s) pour la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action peut constituer un facteur de réussite dans la réalisation effective des engagements. L'implication de l'ensemble des dirigeants de l'entreprise, au-delà du seul service en charge des ressources humaines, est également déterminante.

9. Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

« Le présent plan d'action sera affiché dans l'entreprise (ou le cas échéant, dans l'ensemble des établissements de l'entreprise) »

L'accord ou le plan d'action peut également selon l'administration être diffusé sur le site internet et/ou intranet de l'entreprise ou faire l'objet d'une diffusion papier pour les plus petites entreprises.

Fait à..., le...

Signature de l'employeur

DEPOT, CONTROLE DE CONFORMITE ET EVALUATION DES ACCORDS ET DES PLANS D'ACTION

PROCEDURE DE DEPOT

Les accords d'entreprise ou de groupe et les plans d'action doivent être **déposés auprès de la DIRECCTE** dans le ressort de laquelle ils ont été conclus en deux exemplaires, l'un sur support papier, l'autre sur support électronique.

Ce dépôt doit être accompagné, s'agissant de l'accord comme du plan d'action :

- du diagnostic préalable,
- d'une fiche descriptive du contenu du diagnostic et de l'accord ou du plan d'action¹,
- d'une copie du PV des résultats du 1^{er} tour des dernières élections professionnelles ou d'une copie du PV de carence et d'un bordereau de dépôt ; ces pièces peuvent être transmises par voie électronique.

et :

- **s'agissant de l'accord**, d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ²,
- **s'agissant du plan d'action**, de l'avis du CE ou des DP sur ce plan et du PV de désaccord signé par l'employeur et les délégués syndicaux avec lesquels une négociation a été ouverte³ ; ce PV mentionne le nombre et les dates des réunions qui se sont tenues, les points de désaccord ainsi que les propositions respectives des parties.

¹ Le modèle de fiche descriptive est téléchargeable sur le site du Ministère du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation

² Les entreprises de moins de 200 salariés peuvent conclure, en l'absence de délégués syndicaux (DS), un accord d'entreprise avec un ou plusieurs élus du personnel (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise ou membre de la délégation unique du personnel) ; cet accord doit être validé par la commission paritaire nationale de validation. Les entreprises d'au moins 11 salariés mais de moins de 200 salariés peuvent conclure, en l'absence de DS et d'élus du personnel, un accord d'entreprise avec un ou plusieurs mandatés syndicaux ; cet accord doit être approuvé par la majorité des salariés.

Une entreprise de moins de 200 salariés peut relever d'un groupe d'au moins 300 salariés. Dans ce cas, elle doit être couverte par un accord ou, à défaut, un plan d'action. L'accord peut le cas échéant être signé, selon sa situation, avec les élus du personnel ou des salariés mandatés.

L'employeur devra alors déposer auprès de la DIRECCTE le PV de validation de la commission paritaire de branche (en cas d'accord avec les élus du personnel) ou le PV de consultation des salariés (en cas d'accord avec les salariés mandatés).

³ En cas d'engagement de négociations avec les élus du personnel ou des salariés mandatés (voir note précédente), il conviendra de joindre le PV de désaccord.

MODALITES PROPRES AUX ACCORDS

Avant d'être déposés, les accords d'entreprise ou de groupe **doivent être notifiés** (courrier en LRAR, remise en main propre contre décharge ou courriel) à **l'ensemble des organisations syndicales représentatives** et ne peuvent être déposés avant un délai d'opposition de **8 jours** courant à compter de la notification. Cette modalité ne concerne pas les plans d'action.

ATTENTION : la procédure de dépôt est un élément essentiel de la validité de l'accord ou du plan d'action pour éviter la pénalité financière⁴ aux entreprises d'au moins 300 salariés (et celles appartenant à un groupe de même taille).

En effet, celles-ci seront redevables de cette pénalité, après mise en demeure, si au **30 septembre 2013** elles n'ont déposé ni accord collectif ni plan d'action auprès de la DIRECCTE.

CONTROLE DE CONFORMITE PREALABLE

L'accord collectif ou le plan d'action ainsi que le diagnostic annexé doivent être soumis à un contrôle de conformité aux exigences légales.

Ce contrôle est effectué par la DIRECCTE dans un délai de :

- 3 semaines, pour un accord,
- 6 semaines, pour un plan d'action,

à compter de la date du dépôt de l'ensemble des pièces visées ci-dessus.

- Pour les entreprises et groupes de 300 salariés et plus, à défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé **conforme**.
- Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (n'appartenant pas à un groupe de taille supérieure), à défaut de notification d'une décision de conformité dans ces délais, l'accord ou le plan d'action est réputé **non conforme**.

Rappelons que l'aide financière ne sera accordée à ces entreprises **qu'après validation par la DIRECCTE de l'accord collectif ou du plan d'action**, pour les embauches réalisées à compter de la transmission de l'accord collectif ou du plan d'action.

⁴ Le montant de la pénalité est égal au taux déterminé par la DIRECCTE multiplié par le montant le plus élevé de ces deux sommes, qui constitue en tout état de cause un plafond :

- 1 % des rémunérations,
- 10 % du montant de la réduction Fillon appliquée aux rémunérations, versées pendant les périodes où l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

EVALUATION A POSTERIORI (uniquement pour les entreprises et groupes d'au moins 300 salariés)

A compter de sa date d'entrée en vigueur, l'accord collectif ou du plan d'action devra chaque année faire l'objet d'un **document d'évaluation**⁵ de sa mise en œuvre.

Ce document comporte une série de rubriques concernant le suivi des objectifs fixés dans l'accord ou le plan d'action.

Ce document devra être adressé chaque année :

- à la DIRECCTE,
- aux délégués syndicaux,
- et au CE ou, à défaut, aux DP ou, à défaut, aux salariés.

En l'absence de transmission ou en cas de transmission incomplète du document d'évaluation, l'entreprise peut se voir infliger une amende de 1500 € par mois de retard.

⁵ Le modèle de document d'évaluation est téléchargeable sur le site du Ministère du Travail : www.travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation