

**ACCORD DE GROUPE RELATIF
AU CONTRAT DE GENERATION**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Korian S.A., entreprise dominante, au sens des articles L.2232-30 et suivants du Code du travail, agissant pour son compte propre et pour le compte de l'ensemble de ses filiales et sous-filiales françaises détenues à plus de 50%, et de l'association Formadep, ci-dessous dénommée « Groupe Korian », dûment représentée par Mme Monique ROLLAND, Directrice des Ressources Humaines France

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives dans le groupe dûment représentées par :

- **La Fédération CFDT Santé Sociaux**, représentée par Mme Chantal OTTE en sa qualité de coordonnatrice syndicale, dûment mandatée à cet effet par courrier du 8 avril 2013, la délégation syndicale CFDT étant, en outre, composée de Messieurs LECORNE, VENTRE, Madame NUGUE ainsi que de Monsieur VAUSSENAT en qualité de secrétaire.
- **La Fédération CGT Santé et Action Sociale**, représentée Mme Jeanine SCAZZA en sa qualité de coordonnatrice syndicale, dûment mandatée à cet effet par courrier du 9 avril 2013, la délégation syndicale CGT étant, en outre, composée de Mesdames EL HARAK, MARTINS DE OLIVERAS, Monsieur BRAVO ainsi que de Madame KYOMBA en qualité de secrétaire.
- **La Fédération FO Santé Privée**, représentée Mme Sylvie PAYAN en sa qualité de coordonnatrice syndicale, dûment mandatée à cet effet par courrier du 4 avril 2013, la délégation syndicale FO étant, en outre, composée de Mesdames MANCINO, NGAVOUKA, Monsieur BORDES, ainsi que de Madame POUDOULEC en qualité de secrétaire.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique du groupe, de son attachement au principe de non discrimination en fonction de l'âge en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi, à la promotion sociale de chaque salarié quel que soit son âge.

Cet accord s'inscrit également dans la continuité de l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009, de la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013, ainsi que de son décret d'application du 15 mars 2013 relatif à la mise en place du contrat de génération. A ce titre, il vient se substituer à l'accord de groupe en faveur de l'emploi des seniors du 29 décembre 2009, prorogé par avenant du 12 décembre 2012.

Il s'applique à l'ensemble des sociétés et établissements de Korian, filiales et sous filiales détenues à plus de 50% en France (Siège, établissements, Formadep).

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Le groupe entend mieux concilier les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés quel que soit leur âge. Cette nécessité induit différentes mesures qui s'inscrivent de façon naturelle dans la continuité du parcours professionnel de chaque collaborateur.

Il s'appuie pour cela sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés présenté aux organisations syndicales le 17 avril et le 15 mai 2013.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

I. TRANCHES D'AGE DES JEUNES ET DES SENIORS CONCERNES

Les engagements pris dans le présent accord concernent plus spécifiquement :

- les jeunes de moins de 28 ans ainsi que les travailleurs handicapés de moins de 30 ans ;
- les salariés âgés de 57 ans et plus ainsi que les travailleurs handicapés d'au moins 55 ans.

II. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 2.1 : Objectif chiffré en matière d'embauche de jeunes en CDI

Korian s'engage à embaucher 30% de jeunes âgés de moins de 28 ans en CDI sur la totalité des embauches qui seront effectuées pendant la durée de l'accord sur l'ensemble des métiers du Groupe Korian.

Les candidatures des jeunes en CDD présents dans les effectifs devront être examinées en priorité dans le processus de recrutement.

Article 2.2 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le Groupe

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

Korian s'engage à mettre en place, pour tous les jeunes embauchés, un parcours d'intégration dans l'entreprise. Ce parcours doit permettre aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise.

2.2.2 Désignation et fonctions du référent

Dès son arrivée, l'entreprise présente au jeune un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Les fonctions du référent le conduisent à être l'interlocuteur privilégié du jeune pour toute question se rapportant à son intégration, qu'elle porte sur l'activité professionnelle proprement dite, sur l'organisation de l'entreprise, ou sur les problématiques d'administration du personnel.

En fonction de ses connaissances et compétences personnelles, le référent pourra donc répondre directement au jeune salarié, ou identifier l'interlocuteur approprié, vers qui il le dirigera. Le référent fera par ailleurs preuve de vigilance, afin de déceler, le cas échéant, toute difficulté dans l'intégration du jeune, et l'évoquer avec lui dans les meilleurs délais.

La mission de référent étant de faciliter l'intégration des jeunes embauchés dans l'entreprise, cette mission a un caractère temporaire. Le jeune embauché pourra s'adresser à son référent durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise et ce pendant la durée initiale de sa période d'essai.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour pouvoir transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe. Dans ce cas, le référent appartiendra au même service ou à la même équipe que le jeune ;
- soit pour pouvoir transmettre les règles propres à l'entreprise. Dans ce cas, le référent peut appartenir à un autre service ou à une autre équipe que celle du jeune encadré.

Ce référent, dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur, est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, parmi les salariés (de préférence d'un métier proche) qu'il estimera les plus aptes à remplir ce rôle. Ce référent secondera le responsable hiérarchique dans l'intégration du jeune embauché.

Les salariés seniors volontaires pour exercer une mission de référent seront privilégiés.

Le référent exercera cette mission d'accompagnement sur son temps de travail. Il disposera du temps nécessaire à l'accueil du jeune embauché. L'organisation de ce temps tiendra compte des contraintes de l'organisation et des services.

Pour l'aider dans sa mission d'intégration, il sera mis à disposition du référent une feuille de route listant les points et informations à évoquer lors de l'intégration du jeune, qui comprendra les items suivants :

- Présentation de l'entreprise et de l'établissement ;
- Remise du livret d'accueil ;
- Présentation des équipes ;
- Visite complète des locaux (escaliers de service, salle de pause, panneaux d'affichages, etc.) ;

- Explication du fonctionnement et des consignes de l'établissement ;
- Présentation du règlement intérieur ;
- S'assurer de la maîtrise des consignes de sécurité (rencontre du responsable technique) ;
- S'assurer de la remise du matériel (badge, blouse, vestiaire, etc. ...) ;
- S'assurer de la connaissance des films sur les conditions de travail (prévention TMS et risques chimiques) ;
- Formation de 1^{er} niveau aux outils informatiques utilisés sur l'établissement (ex : DPI, DRI, SURGICA, QSP, logiciels fournisseurs, etc...) ;
- Présentation des procédures d'alerte ;
- Réponse sur l'ensemble des questions administratives ;
- Où trouver quoi ?
- Contact hebdomadaire avec le référent.

Cette de feuille de route servira de support lors de l'entretien d'intégration visé à l'article 2.3.

Objectif chiffré : Tous les jeunes de moins de 28 ans embauchés en CDI se verront désigner un référent.

2.2.3 Informations délivrées lors de l'intégration

Une fiche de poste contenant une description du poste sera remise au jeune embauché et lui sera expliquée par son référent.

Un livret d'accueil lui sera remis le jour de son arrivée dans l'entreprise. Ce livret d'accueil synthétisera toutes les informations dont il pourra avoir besoin et lui indiquera la marche à suivre pour les obtenir. Ces informations lui permettront également de se repérer dans l'entreprise et de connaître l'organigramme.

Le livret d'accueil comprend un ensemble d'éléments visant à une présentation :

- du Groupe et de l'établissement dans lequel il travaille ;
- de ses activités ;
- des éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
- des locaux ;

Tout jeune nouvellement embauché sera informé des dispositions conventionnelles applicables dans le Groupe ainsi que de l'existence du règlement intérieur et de la charte informatique de l'établissement.

Lors de son arrivé dans l'entreprise, le jeune embauché bénéficiera d'une visite de l'établissement, d'une présentation son environnement de travail et de ses collègues. Cette visite sera assurée par son référent.

Article 2.3 : Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune

Korian souhaite mettre en place un entretien d'intégration pour chaque jeune de moins de 28 ans. Cet entretien permettra de faire un point sur son intégration dans l'établissement, sur l'évaluation de la maîtrise de ses compétences. Il se déroulera avant la fin de la période d'essai, éventuellement renouvelée.

Cet entretien se déroulera en présence du responsable hiérarchique ainsi que de son référent pour la partie relative à son intégration.

Objectif chiffré : Tous les jeunes de moins de 28 ans embauchés en CDI bénéficieront d'un entretien d'intégration.

Article 2.4 : Recours à l'alternance et aux stages

Les parties au présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance ou de formation en stage de la formation professionnelle.

A cet effet, l'organisation par l'établissement d'une fonction tutorale (qui peut s'organiser sous forme d'équipe tutorale) est obligatoire pour toute embauche en contrat de professionnalisation ou tout accueil d'un stagiaire de la formation professionnelle, sauf pour le siège et pour Formadep.

Korian favorisera par l'intermédiaire des plans de formation le développement du tutorat dans chaque établissement.

Korian s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et propose d'augmenter le nombre de contrats en alternance de 10% par rapport au nombre de contrats constatés lors de l'année 2012.

Pour ce faire, le Groupe s'engage à développer ses relations avec les écoles formant aux métiers liés à son activité.

Les jeunes de moins de 28 ans en contrat en alternance ou en stage de la formation professionnelle bénéficieront également d'un parcours d'intégration conforme aux dispositions de l'article 2.2 du présent accord. Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un tuteur qui sera leur interlocuteur privilégié.

En plus de la communication sur l'aide « Mobili-jeune » prévue à l'article 2.5.1, et afin de lever les freins matériels à l'alternance, Korian mettra en place une communication ciblée sur le dispositif d'aide au permis de conduire pour les jeunes salariés en alternance dans le Groupe et non imposable. A titre d'exemple, cette aide s'élève à 600 € (en deux fois) en 2013.

Article 2.5 : Outils pour lever les freins matériels d'accès à l'emploi des jeunes

Afin de permettre aux jeunes actifs de moins de 28 ans d'entrer dans la vie professionnelle dans de bonnes conditions, un certain nombre de mesures sont envisagées afin de faciliter leur accès au logement, la possibilité d'acquérir un complément de salaire par la réalisation d'heures supplémentaires.

Article 2.5.1 : Accès aux dispositifs de l'action logement et réduction de la condition d'ancienneté

Compte tenu des difficultés à trouver un logement autonome pour les jeunes entrant dans la vie active, Korian s'engage à réduire la condition d'ancienneté pour accéder au dispositif de l'action logement (transmission des dossiers) pour les salariés âgés de moins de 28 ans. Cette ancienneté dans le Groupe Korian est réduite de 3 ans à 1 an.

Concernant l'accessibilité locative des salariés âgés de moins de 28 ans par le biais des « foyers jeunes travailleurs », Korian s'engage à supprimer toute condition d'ancienneté.

Les salariés âgés de moins de 28 ans pourront bénéficier, dès 6 mois d'ancienneté, du dispositif « loca-pass » pour faciliter l'accès au logement locatif.

De plus, et afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, Korian souhaite communiquer sur certains dispositifs existant au sein du Groupe, notamment concernant l'action logement. Le rôle

de l'action logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires.

Dans cette optique, Korian mettra en place une communication ciblée pour les jeunes salariés de moins de 28 ans sur les dispositifs de l'action logement. Chaque jeune salarié de moins de 28 ans se verra remettre une fiche de présentation des dispositifs. Pour les nouveaux entrants, cette fiche sera intégrée dans les livrets d'accueil.

Cette communication concernera les dispositifs suivants :

- Accessibilité locative des salariés âgés de moins de 28 ans par le biais des « foyers jeunes travailleurs » : location d'un logement meublé intermédiaire en résidence pour jeunes travailleurs ;
- L'aide « Mobili-jeune » : une aide gratuite pour alléger les quittances de loyer des jeunes sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'alternance.

Article 2.5.2 : Augmentation du contingent d'heures supplémentaires

Compte tenu du contexte économique et afin de faciliter la réalisation d'heures supplémentaires permettant l'augmentation de la rémunération, les parties au présent accord décident de porter le contingent d'heures supplémentaires des salariés de moins de 28 ans à 220 heures supplémentaires par année civile.

Afin de favoriser les remplacements de personnel en interne et un gain de rémunération pour l'ensemble des salariés du Groupe, les parties au présent accord décident de porter le contingent d'heures supplémentaires des salariés de 28 ans et plus à 180 heures par année civile.

Il est précisé qu'entre 130 heures et 180 heures (ou 220 heures supplémentaires pour les salariés de moins de 28 ans), les heures supplémentaires seront réalisées sur la base du volontariat, sauf circonstances exceptionnelles.

Afin d'apprécier le contingent d'heures supplémentaires applicable au salarié, il sera pris en compte son âge au 1^{er} janvier de chaque année.

Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il est précisé que les dispositions du présent article ne se substituent pas aux éventuels accords d'entreprise ou d'établissement fixant un contingent d'heures supplémentaires supérieur à 180 heures.

III. ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés, les partenaires sociaux ont retenu un objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi (3.1), des mesures destinées à améliorer les conditions de travail et la prévention de la pénibilité (3.2) et des actions pertinentes sur 3 des 5 domaines visés par le décret n°2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération (3.3.3, 3.4 et 3.5).

Article 3.1 : Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des seniors

Au 31 décembre 2012, la part de salariés âgés de 57 ans et plus représentait 11 % de l'effectif du Groupe. Korian s'engage à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord, soit 3 ans.

Pour concourir à l'atteinte de cet objectif, les mesures ci-après seront mises en œuvre.

Article 3.2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'entreprise s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles pour les salariés âgés de 57 ans et plus, en s'appuyant sur les engagements souscrits dans le cadre de l'accord de groupe relatif aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité conclu le 26 janvier 2012.

Dans nos métiers, la préservation de la santé au travail doit être une priorité d'action, en particulier pour les collaborateurs seniors pouvant être confrontés à des difficultés de maintien dans l'emploi.

Article 3.2.1 : Aménagement des conditions de travail

Afin de réduire les facteurs d'exposition à la de pénibilité, les travailleurs de nuit âgés de 57 ans et plus, bénéficieront d'un accès prioritaire au même emploi en horaires de jour.

Les salariés qui bénéficieront de cette priorité d'accès à un poste de jour se verront également maintenir les indemnités de sujétion de nuit dans les conditions suivantes :

- Salariés avec une ancienneté de 20 ans et plus sur un poste de nuit chez Korian : versement d'une prime correspondant à 70% des indemnités de sujétion perçues avant le passage en horaire de jour la 1^{ère} année, puis 50 % la 2^{ème} année.
- Salariés avec une ancienneté comprise entre 10 et moins de 20 ans sur un poste de nuit chez Korian : versement d'une prime correspondant à 50% des indemnités de sujétion perçues avant le passage en horaire de jour la 1^{ère} année, puis 30 % la 2^{ème} année.
- Salariés avec une ancienneté comprise entre 5 et moins de 10 ans sur un poste de nuit chez Korian : versement d'une prime correspondant à 30% des indemnités de sujétion perçues avant le passage en horaire de jour la 1^{ère} année, puis 20 % la 2^{ème} année.
- Cette prime cesse d'être versée après la 2^{ème} année.

Objectif chiffré : Pour les salariés âgés de 57 ans et plus, les demandes d'aménagement précitées seront acceptées, sous réserve de la disponibilité des postes correspondant en horaires de jour.

Article 3.2.2 : Visite médicale

Afin d'anticiper et d'optimiser le maintien dans l'emploi des seniors dans l'entreprise, le groupe met en place une visite médicale annuelle pour les salariés de 57 ans et plus qui en feront la demande.

Objectif chiffré : Chaque salarié de 57 ans et plus qui en fera la demande bénéficiera d'une visite médicale annuelle.

Article 3.2.3 : Aménagement du travail à temps partiel

Les salariés de 57 ans et plus ont la possibilité de demander un passage à temps partiel. Ces demandes de transformation d'emploi seront examinées de manière prioritaire.

Dans le cas d'une demande de passage à temps partiel, au moins égal à un trois quart temps, d'un salarié âgé de 57 ans et plus, accepté par l'employeur (y compris en cas d'utilisation du dispositif de retraite progressive), le groupe s'engage à maintenir sur un salaire base temps plein :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- les indemnités de départ et mise à la retraite ;
- la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, dès lors que le salarié accepte de cotiser également sur la base d'un salaire à temps complet.

Conformément à l'article R.241-0-3 du Code de la sécurité sociale, le maintien, sur la base d'un salaire base temps plein, de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse résulte de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord écrit, daté et signé par les deux parties figure dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Article 3.2.4 : Heures supplémentaires pour les seniors

Conformément à l'article 2.5.2 du présent accord, le contingent d'heures supplémentaires des salariés du Groupe âgés de 28 ans et plus est porté à 180 heures par année civile.

Cependant, dans un souci de prévention de la pénibilité et de la santé au travail, les salariés âgés de 57 ans et plus auront la possibilité, s'ils le souhaitent :

- de maintenir leur contingent d'heures supplémentaires à 130 heures annuelles ;
- de faire connaître à la direction leur souhait de ne pas effectuer d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, le salarié senior devra avertir, par écrit, la direction de son souhait au plus tard le 15 décembre de l'année en cours. Cette décision de maintien du contingent d'heures supplémentaires à 130 heures ou de refus de réalisation d'heures supplémentaires sera prise en compte pour l'ensemble de l'année civile à venir.

En cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'acceptation du senior concerné, les parties au présent accord conviennent que des heures supplémentaires pourront être proposées à ces salariés de 57 ans et plus ayant fait part de leur intention.

L'entretien d'anticipation de fin de carrière prévu à l'article 3.5 sera l'occasion d'aborder ces questions.

Objectif chiffré : Pour les salariés âgés de 57 ans et plus, les demandes écrites de maintien du contingent d'heures supplémentaires à 130 heures et/ou de refus de réaliser des heures supplémentaires seront prises en compte et acceptées.

Article 3.3 : Recrutement des salariés âgés dans le Groupe : non discrimination

Korian souhaite promouvoir auprès des directeurs les principes de non discrimination et favoriser l'objectivation des critères de recrutement : Les offres d'emploi, qu'elles soient diffusées dans la bourse de l'emploi Korian ou en externe, ne devront comporter aucun critère d'âge.

Objectif chiffré : Aucune offre d'emploi ou mutation interne ne mentionnera un critère d'âge.

Article 3.4 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 3.4.1 : Communiquer sur les dispositifs cumul emploi retraite et retraite progressive

Cumul emploi retraite

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, une pension de vieillesse peut être entièrement cumulée avec les revenus tirés d'une activité salariée dès lors que :

- le bénéficiaire a atteint l'âge permettant de bénéficier du taux plein automatique (entre 65 ans et 67 ans selon la date de naissance du retraité), ou l'âge légal de départ en retraite (entre 60 ans et 62 ans selon la date de naissance du retraité), et à condition d'avoir validé le nombre de trimestres nécessaire permettant de percevoir une pension de retraite à taux plein,

- il a liquidé ses droits à pension de vieillesse personnelle auprès de la totalité des régimes de retraite de base et complémentaires légalement obligatoires, français et étrangers.

Korian considère que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place au sein du groupe.

Dans cette optique, le Groupe mettra en place chaque année, pour les salariés âgés de 60 ans et plus, une communication ciblée sur les dispositifs de cumul emploi-retraite.

Retraite progressive

Les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite ont la possibilité de liquider une partie seulement de leur pension de vieillesse, tout en poursuivant une activité salariée à temps partiel.

Les parties au présent accord considèrent que cette disposition permet au salarié d'organiser une transition entre son activité et sa retraite.

Ainsi, le salarié souhaitant poursuivre une activité réduite peut demander la liquidation d'une fraction de sa pension de vieillesse s'il remplit les conditions suivantes :

- avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (entre 60 ans et 62 ans selon la date de naissance du retraité) ;
- exercer une activité à temps partiel (fixée au maximum à 80% de la durée du travail applicable à l'entreprise) ;
- justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes d'au moins 150 trimestres.

Le salarié réunissant ces conditions bénéficie d'une fraction de sa pension de vieillesse et d'une fraction de sa retraite complémentaire cadre ou non cadre.

Ce montant varie en fonction de la durée du travail à temps partiel :

- 30% lorsque la durée du travail à temps partiel se situe entre 60% et 80% de la durée du travail à temps plein ;
- 50% lorsque cette durée se situe entre 40% et 60% ;
- 70% lorsque cette durée est inférieure à 40%.

Désormais, ce dispositif peut être utilisé par le salarié pour améliorer ses droits à pension.

En cas d'acceptation par l'employeur d'une activité à temps partiel, dans les conditions décrites ci-dessus, les mesures de l'article 3.2.3 ci avant s'appliqueront.

Dans cette optique, le Groupe mettra en place chaque année, pour les salariés âgés de 60 ans et plus, une communication ciblée sur les dispositifs de retraite progressive.

Article 3.4.2 : Transition entre activité et retraite

Afin de faciliter la transition entre activité professionnelle et retraite, Korian s'engage à proposer :

- **Un bilan retraite** à tous les salariés de 59 ans et plus qui en feraient la demande. Ce bilan retraite permet l'étude et la reconstitution du parcours professionnel, la vérification des droits acquis, la définition de l'âge de bénéfice d'une retraite à taux plein et la simulation des rentes selon les options ;
- **Un accompagnement dans les formalités de liquidation des retraites complémentaires** à tous les salariés qui en feraient la demande 6 mois avant leur départ à la retraite, dans la mesure où le salarié aura obtenu de la CARSAT l'acceptation de la liquidation de sa retraite.
- **Une journée de formation de préparation à la retraite** à tous salariés de 60 ans et plus qui en feraient la demande. Cette journée de formation sera prioritairement prise sur le DIF, qui ne pourra pas être refusé par la direction.

L'ensemble de ces services (bilan retraite, accompagnement dans la liquidation des retraites complémentaires et formation de préparation à la retraite) sera effectué par un prestataire externe, choisi par Korian.

Objectif chiffré : Pour les salariés seniors remplissant les conditions définies ci-dessus, les demandes de bilan retraite, d'accompagnement à la liquidation des retraites complémentaires et de formation de préparation à la retraite seront acceptées.

Article 3.5 : Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Afin de permettre à chaque salarié d'orienter la fin de sa carrière et de préparer la transition entre activité professionnelle et retraite, Korian souhaite mettre en place un entretien spécifique d'anticipation de fin de carrière pour les salariés de 57 ans et plus.

Cet entretien permettra de faire un point sur les parcours professionnels et les besoins des collaborateurs seniors notamment en terme de formation (adaptation au poste de travail) et concernant les dispositifs des articles 3.2 et 3.4 du présent accord (aménagement de poste et transition activité / retraite). Il se déroulera durant l'entretien d'évaluation et de développement et sera renouvelé tous les 2 ans.

Au cours de cet entretien le salarié senior pourra également aborder les questions relatives à sa charge de travail ou aux problèmes de pénibilité de son poste de travail.

Objectif chiffré : Les salariés âgés de 57 ans et plus bénéficieront au minimum tous les 2 ans d'un entretien spécifique d'anticipation de fin de carrière.

IV. TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES

Article 4.1 : Compétences clés identifiées

Korian souhaite axer la transmission des compétences et des savoirs techniques vers les compétences clés identifiées dans le diagnostic préalable. Compte tenu de la nature de notre activité, les compétences clés retenues sont les suivantes :

- Hébergement (ASH, ESG, gouvernant(e)s et responsables hébergement) ;
- Aides-soignants et aides médico-psychologiques ;
- Infirmier(ère)s et infirmier(ère)s coordinatrice ;
- Personnel paramédical.

Article 4.2 : Mixité des âges au sein des équipes

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et de progresser en permanence ensemble.

Korian s'engage à garantir une mixité des âges en organisant des équipes de travail qui prennent soin d'associer des salariés expérimentés avec des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

En effet, ces salariés expérimentés sont à même de transmettre des savoir-faire ou des compétences que leur confère leur expérience. La mise en place de tels binômes donne la possibilité aux entreprises, après avoir identifié les savoirs et les compétences qui leur sont indispensables, de pouvoir en disposer après le départ en retraite des salariés.

Les jeunes concernés peuvent de leur côté faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études (nouveaux savoirs théoriques, nouvelles technologies, etc.).

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.

Article 4.3 : Tutorat et intégration dans les établissements

Korian s'engage également à examiner en priorité les candidatures des salariés âgés de 57 ans et plus pour :

- les missions de référent : accueil, accompagnement et parrainage des jeunes embauchés de moins de 28 ans ;
- les missions de tuteur : accompagnement de salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) et de stagiaire de la formation professionnelle.

V. EGALITE PROFESSIONNELLE ET MIXITE DES EMPLOIS

Lors de la mise en oeuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'entreprise s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord de Groupe en faveur de l'égalité professionnelle hommes – femmes du 26 janvier 2012 et de développer la mixité des emplois.

VI. CALENDRIER PREVISIONNEL ET MODALITES DE SUIVI ET D'EVALUATION

Les engagements souscrits dans le présent accord doivent être mis en oeuvre avant le terme de l'accord. Un calendrier prévisionnel est annexé au présent accord.

Les parties s'entendent sur la création d'une commission de suivi constituée de représentants du Groupe et de représentants des organisations syndicales signataires du présent accord.

Cette commission se réunira annuellement et aura pour mission le suivi des objectifs et indicateurs liés à l'application de l'accord relatif au contrat de génération.

Korian s'engage à identifier les indicateurs retenus :

Engagements en faveur de l'insertion des jeunes :

- Le nombre de jeunes de moins de 28 ans embauchés en CDI ;
- Le taux d'embauche des jeunes de moins de 28 ans ;
- Le nombre de jeunes de moins de 28 ans titulaires d'un CDI et la répartition temps plein / temps partiel ;
- Le nombre de salariés désignés comme référent d'un jeune de moins de 28 ans ;
- Le nombre de jeunes ayant bénéficié d'un entretien spécifique d'intégration ;
- Le nombre de tuteurs présents dans les effectifs du groupe ;
- Le nombre de contrats en alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation) ;

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés :

- Le nombre de salariés en CDI âgés de 57 ans et plus dans le Groupe ;
- Le taux d'emploi des salariés âgés de 57 ans et plus parmi les effectifs du Groupe ;
- Le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant demandé un passage d'un poste de nuit à un poste de jour et ceux en ayant bénéficié ;
- Le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant demandé une visite médicale annuelle dans le cadre des dispositions du présent accord et ceux en ayant bénéficié ;
- Le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant demandé un maintien du contingent d'heures supplémentaires à 130 heures ;
- Le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant demandé à ne pas effectuer d'heures supplémentaires ;
- Le résultat des contrôles flash des offres externes ;
- Le nombre de salariés en cumul emploi retraite au sein du Groupe ;
- Le nombre de départs en retraite progressive dans l'entreprise ou le Groupe ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de bilan retraite ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement à la liquidation des retraites complémentaires ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation de préparation à la retraite ;
- Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien spécifique d'anticipation de fin de carrière.

VII. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} octobre 2013 pour une durée déterminée de 3 ans. De convention expresse entre les parties, il ne continuera pas à produire ses effets comme accord à durée indéterminée.

Dépôt

Conformément aux règles de droit commun prévues aux articles D.2231-4 et suivants et D.3313-1 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris en un exemplaire et auprès de la DIRECCTE de Paris en deux exemplaires dont un sous format électronique.

Affichage et publicité

Préalablement à sa conclusion, le présent accord a été soumis pour avis aux différents comités d'entreprise et CHSCT existant dans le Groupe KORIAN.

Mention de cet accord figurera ensuite sur les panneaux d'affichage de la Direction. Une copie du présent accord est mise à la disposition des salariés dans chacun des établissements du Groupe.

VIII. ENGAGEMENT DE RENEGOCIATION

Dans l'hypothèse où l'administration viendrait à considérer que le présent accord n'est pas conforme aux dispositions légales, les parties conviennent d'ouvrir des négociations afin d'assurer sa modification conformément à la mise en demeure reçue par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait en 7 exemplaires
A Paris, le 10 septembre 2013

Pour le Groupe KORIAN,
Mme Monique ROLLAND

Pour la Fédération CFDT Santé Sociaux,
Mme Chantal OTTE

**Pour la Fédération CGT Santé et Action
sociale,**
Mme Jeanine SCAZZA

Pour la Fédération FO Santé privée,
Mme Sylvie PAYAN

ANNEXE – CALENDRIER PREVISIONNEL

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'accord de Groupe relatif au contrat de génération

Mesures	Mise en œuvre
_ Engagement en faveur de l'insertion durable des jeunes :	-
• <u>Objectif chiffré en matière d'embauche en CDI</u>	Objectif annuel 2014 à 2016
• <u>Modalité d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes</u>	-
Désignation d'un référent	1er janvier 2014
Informations délivrées lors de l'intégration	1er janvier 2014
• <u>Modalité de mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune</u>	1er janvier 2014
• <u>Recours à l'alternance et aux stages</u>	-
Organisation d'une fonction tutorale	Sur l'ensemble de la durée de l'accord 2014 _ 2016
Augmentation du nombre de contrats en alternance	Sur l'ensemble de la durée de l'accord 2014 _ 2016
• <u>Outils pour lever les freins matériels d'accès à l'emploi des jeunes</u>	-
Réduction de l'ancienneté pour l'accès aux dispositifs de l'action logement	1er janvier 2014
Communication sur les dispositifs de l'action logement	Décembre 2013
Augmentation du contingent d'heures supplémentaire	1er janvier 2014
_ Engagement en faveur de l'emploi des seniors :	-
• <u>Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi</u>	Objectif annuel 2014 à 2016
• <u>Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité</u>	-
Aménagement des conditions de travail (travailleurs de nuit)	Octobre 2013
Visite médicale annuelle	Octobre 2013
Aménagement du travail à temps partiel	Octobre 2013
Heures supplémentaires pour les seniors	1er janvier 2014
• <u>Recrutement des salariés âgés : non discrimination</u>	Octobre 2013
• <u>Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</u>	-
Communication sur les dispositifs de cumul emploi retraite / retraite progressive	Décembre 2013
Transition entre activité et retraite	1er janvier 2014
• <u>Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges</u>	1er janvier 2014
_ Transmission des savoirs et des compétences :	-
• <u>Mixité des âges au sein des équipes</u>	Octobre 2013
• <u>Tutorat et intégration dans les établissements</u>	Octobre 2013