

Projet d'accord d'entreprise relatif au contrat de génération

Préambule

Le contrat de génération a pour objet de favoriser l'emploi des jeunes et des seniors, reconnaître les atouts de tous les salariés, quel que soit leur âge, et augmenter la compétitivité des entreprises.

Il doit, d'une part, permettre à l'employeur d'assurer la transmission des compétences et des savoirs-faire grâce à l'embauche de salariés jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) (le vocable de « jeune » est utilisé dans le présent accord conformément aux tranches d'âges retenues - cf. article 4) et, d'autre part, au maintien dans l'emploi ou au recrutement de salariés âgés (le vocable de « seniors » est utilisé dans le présent accord conformément aux tranches d'âges retenues - cf. article 4).

Article 1 - Objet

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 CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés, et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors arrêté le 4 octobre 2013 (annexe n°1).

Article 2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise La Renaissance Sanitaire.

Article 3 - Diagnostic préalable

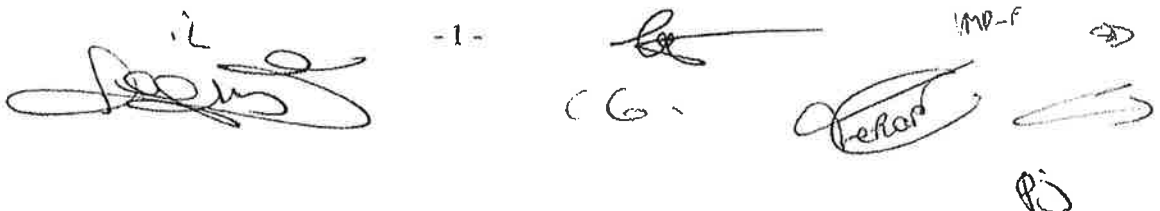
Préalablement à la conclusion du présent accord, a été réalisé un diagnostic comportant des données relatives à (au - aux) :

- la pyramide des âges ;
- caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise ;
- prévisions de départ à la retraite ;
- perspectives de recrutement ;
- compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « *compétences-clés* » ;
- conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans l'accord du 26 novembre 2012 relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

Le diagnostic a été réalisé à partir :

- du bilan social 2012 ;
- des bilans de la mise en œuvre des accords relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à l'emploi des seniors respectivement, datés des 1^{er} juillet 2008 et 18 novembre 2009 ;

- 1 -



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a smaller signature. To the right, there are initials 'MP-F' and a signature that appears to be 'Pérol'. Below these, there are more initials, including 'PJ'.

- de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de l'atteindre en date du 21 juin 2011 et de son avenant du 22 novembre 2011 ;
- du rapport sur la situation comparée hommes-femmes dans l'entreprise 2012 ;
- du rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 2012.

Article 4 - Tranche d'âges des jeunes et des seniors

Les engagements pris dans le présent accord concernent :

- les jeunes âgés de moins de 26 ans ou âgés de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- les seniors âgés de 55 ans et +.

Article 5 - Insertion durable des jeunes dans l'emploi

5.1 – Objectifs chiffrés en matière d'embauche de jeunes en CDI

L'employeur s'engage à ce que le taux annuel d'embauche de jeunes en CDI, par rapport au nombre total d'embauches en CDI, soit maintenu à 30% jusqu'au terme de l'accord.

5.2 – Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

5.2.1 – Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise

L'employeur met en place, pour tout jeune embauché, un parcours d'entrée dans l'entreprise et plus spécifiquement dans l'établissement dans lequel il est affecté.

Ce parcours doit lui permettre de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Un dossier d'accueil est remis à chaque nouvel embauché. Il comprend :

- le livret d'accueil de l'établissement dans lequel il est affecté ;
- la plaquette de la Fondation ;
- un organigramme de la Fondation et de l'établissement ;
- des informations sur l'intranet de l'établissement et le site internet de la Fondation ;
- des informations relatives aux actions de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT) ;
- la remise du règlement intérieur des établissements de la Fondation.

Le jeune est accueilli par un représentant de la direction des ressources humaines (DRH) et son supérieur hiérarchique.

il

- 2 -






Lors d'une journée dite « d'intégration », tout nouvel embauché bénéficie, par ailleurs, d'une présentation collective de l'établissement et de la Fondation.

5.2.2 – Désignation, fonctions et charge de travail du référent

L'employeur présente au jeune, le salarié référent, à qui il peut s'adresser pour faciliter son intégration. Le responsable hiérarchique, manager de proximité doté de l'expertise et de l'expérience nécessaire, est systématiquement désigné comme salarié référent. Ceci fait partie intégrante de ses fonctions.

Le salarié référent (dont le rôle ne doit pas être confondu avec celui de tuteur qui existe dans le cadre des contrats en alternance) est chargé d'aider le jeune embauché à mieux connaître l'entreprise, l'établissement, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Il veille en particulier à :

- la prise en charge relationnelle du jeune qui doit pouvoir échanger et développer des relations de confiance ;
- l'accompagner pendant toute sa période d'intégration ;
- l'aider à décoder l'entreprise et l'établissement ;
- lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser, ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre ;
- s'assurer du bon déroulement de son parcours d'intégration.

Il est désigné par l'employeur.

Il dispose d'une expertise et d'une expérience lui permettant de transmettre au jeune :

- son savoir et ses compétences afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables ;
- les règles propres à l'entreprise et à l'établissement.

La DRH réalise avec le salarié référent, au minimum une fois par an, un point de situation sur l'organisation de sa charge de travail.

5.2.3 - Accès au plan de formation

Le jeune bénéficie d'un accès égal au plan de formation que celui dont disposent les autres salariés de l'entreprise.

L'employeur porte une attention particulière au contenu des formations destinées aux jeunes les moins qualifiés, afin que celles-ci correspondent à leur qualité de nouvel embauché et leur permettent d'acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de la relation de travail.

5.3 – Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi

L'entretien de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique, réalisé avant la fin de la période d'essai, porte notamment sur :

- l'évaluation de la maîtrise des compétences ;
- l'intégration dans l'établissement.

A l'issue de l'entretien, le responsable hiérarchique en concertation avec le jeune et la DRH, peut éventuellement décider de la mise en place de mesures complémentaires ayant pour objet d'améliorer l'intégration du jeune et l'acquisition de compétences. Un nouvel entretien de suivi peut être planifié.

Un document de synthèse de chaque entretien est remis au jeune.

5.4 – Alternance et recours aux stages

5.4.1 - Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

L'employeur s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour ce faire, il développe des partenariats avec les écoles, les universités et les centres de formation permettant de recourir aux différents dispositifs visés précédemment.

Il poursuit également sa démarche de création d'instituts de formation, à l'instar de l'institut de formation en ergothérapie ouvert sur le site de l'hôpital LA MUSSE depuis le 2 septembre 2013 et susceptible de proposer des formations en alternance. Les élèves de l'institut pourront aussi effectuer des stages au sein des établissements de La Renaissance Sanitaire.

5.4.2 - Modalités d'accueil de l'alternant ou du stagiaire

L'alternant ou le stagiaire bénéficie du parcours d'accueil prévu au paragraphe 5.2.1 du présent accord.

Il bénéficie d'un encadrement assuré par le responsable hiérarchique, manager de proximité doté de l'expertise et de l'expérience nécessaire.

Celui-ci est :

- un maître d'apprentissage, pour le titulaire d'un contrat d'apprentissage ;
- un tuteur, pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation ;
- un maître de stage, pour le stagiaire.




Les stages :

- sont inclus dans un cursus professionnel et donneront lieu à la conclusion d'une convention de stage entre l'employeur, l'établissement d'enseignement et le stagiaire ;
- ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail ;
- comportent des travaux confiés au stagiaire devant correspondre aux objectifs définis par l'établissement d'enseignement et permettre au stagiaire d'acquérir des compétences professionnelles.

La DRH réalise avec chaque responsable hiérarchique encadrant, au minimum une fois par an, un point de situation sur l'organisation de sa charge de travail.

5.5 – Moyens matériels mis à la disposition du jeune pour faciliter l'accès à l'emploi

Le jeune salarié bénéficie d'un accès égal aux moyens matériels mis à disposition par l'employeur dont disposent les autres salariés de l'entreprise.

- 4 -  C.G.  U.M.A.-F.  P.B.

il

Article 6 - Embauche et maintien dans l'emploi des séniors

6.1 – Objectif chiffré de recrutement et de maintien dans l'emploi

6.1.1 – Recrutement

L'employeur s'engage à observer régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des séniors dans les embauches, s'il apparait qu'elle est anormalement basse.

En 2012, le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus embauchés est de 7, soit 2,10% des effectifs embauchés.

L'employeur s'engage à ce que la proportion d'embauche des salariés âgés de 55 ans et plus, ne soit pas inférieure, par année civile, à 1,5% du total des embauches effectuées.

Article 6.1.2 – Maintien dans l'emploi

Au 31 décembre 2012, la proportion de salariés âgés de 55 ans et plus est de 13,34% de l'effectif.

L'employeur s'engage à maintenir un taux égal ou supérieur à 9,6% pendant la durée du présent accord.

6.2 - Domaines d'action

Article 6.2.1 – Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité au travail s'appuient sur l'accord de prévention de la pénibilité au travail du 26 novembre 2012 ainsi que sur les contrats locaux d'amélioration des conditions de travail conclus par les établissements de santé.

L'employeur s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail, au regard des situations de travail devenues pénibles des séniors en particulier, en s'appuyant sur les engagements souscrits dans ces deux dispositifs.

Les dispositifs prévus dans l'accord relatif à l'emploi des séniors du 18 novembre 2009 sont poursuivis.

6.2.1.0 - Bilan avec le référent "troubles musculo squelettiques" (TMS)

■ Dispositif

Il est proposé au salarié âgé de 55 ans, dans les 12 mois suivant son 55^{ème} anniversaire, un bilan avec le référent TMS.

Le référent établit une fiche TMS qui est remise au salarié.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés ayant répondu favorablement à la proposition de bilan doivent en bénéficier.

Un suivi anonymisé des bilans est établi et communiqué annuellement aux comités d'établissements (CEts), au comité central d'entreprise (CCE) ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre de bilans proposés ;
- le nombre de bilans réalisés ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié, subséquentment au bilan, d'un aménagement de son poste de travail.

6.2.1.1 - Bilan santé avec le médecin du travail

■ Dispositif

Il est proposé au salarié âgé de 55 ans, dans les 12 mois suivant son 55^{ème} anniversaire, un bilan santé avec le médecin du travail.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés ayant répondu favorablement à la proposition de bilan doivent en bénéficier.

Un suivi anonymisé des bilans est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre de bilans proposés ;
- le nombre de bilans réalisés ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié, subséquentment à l'entretien, d'un aménagement de son poste de travail.

6.2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Les dispositifs prévus dans l'accord relatif à l'emploi des séniors du 18 novembre 2009 sont poursuivis :

6.2.2.1. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

■ Dispositif

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière a été créé.

Il a pour objet de :

- dresser, avec le salarié, un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels et ses compétences ;
- de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

Il est proposé systématiquement à tout salarié comptant un an d'ancienneté chez son employeur et qui a atteint l'âge de 55 ans.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "iL", "CG", "LeRoux", "CNO-P", "PB", and "SD".

Il est réalisé dans le cadre des entretiens existants (entretien d'évaluation et entretien professionnel).

Il se déroule dans les 12 mois suivant le 55^{ème} anniversaire du salarié et est renouvelé tous les 5 ans. Dans l'intervalle de 5 années séparant deux entretiens, si le salarié demande à bénéficier d'un entretien intermédiaire, celui-ci est organisé dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

Le salarié est prévenu de l'objet et de la date de l'entretien, 1 mois avant son déroulement. Le temps consacré à l'entretien est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Si au cours de l'entretien, la réalisation d'un bilan de compétences apparaît nécessaire pour le salarié, l'employeur informe et accompagne le salarié qui souhaite initier une telle démarche. Le financement lié à ce bilan peut être assuré, soit par l'employeur au titre de sa contribution au développement de la formation professionnelle, soit dans le cadre de contribution « congé individuel de formation ».

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés par l'entretien doivent pouvoir en bénéficier.

Un suivi des entretiens et des bilans de compétences est établi et communiqué annuellement aux CEs, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'entretiens proposés ;
- le nombre d'entretiens réalisés ;
- le nombre de bilans de compétences réalisés ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié, subséquentement à l'entretien, d'un aménagement de son poste de travail ;
- l'objet des demandes à l'issue de l'entretien, voire du bilan de compétences.

6.2.2.2. Formation des équipes d'encadrement à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges

■ Dispositif

Le personnel amené à conduire un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges est formé sur cette problématique.

■ Indicateurs de suivi

100% du personnel d'encadrement amené à conduire un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges sont formés à cette problématique.

Un suivi de la formation est établi et communiqué annuellement aux CEs, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- le nombre de personnels d'encadrement concernés ;
- le nombre de personnels d'encadrement formés.

CG
il
RJ
WAD-10
GERARD

6.2.2.3 - Information sur le cumul emploi-retraite

■ Dispositif

Il est proposé à chaque salarié, dans les 12 mois suivant le 55^{ème} anniversaire, une information juridique et technique (fiche) sur le cumul emploi retraite.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés reçoivent la fiche d'information.

Un suivi de l'information donnée est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre de salariés ayant reçu la fiche d'information ;
- le nombre de salariés cumulant un emploi et une retraite.

6.2.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

L'employeur veille, notamment, lors des actions de mutation ou de recrutement, qu'à l'intérieur de chaque unité, y travaillent des salariés d'âges différents.

Cette recherche de la diversité des âges doit également régir la composition des groupes et instances constitués au niveau de l'entreprise et des établissements.

6.2.4. - Développement des compétences, des qualifications et d'accès à la formation

Les dispositifs prévus dans l'accord relatif à l'emploi des séniors du 18 novembre 2009 sont par ailleurs poursuivis.

6.2.4.1 - Parcours de formation

■ Dispositif

La réalisation de l'entretien et du bilan de compétences prévus au paragraphe 6.2.2.1 peut être suivie de l'élaboration d'un parcours de formation permettant au séniors d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise ou à un emploi souhaité et / ou visé par ce salarié hors de l'entreprise.


Le parcours de formation peut associer tous les dispositifs de la formation professionnelle : action de formation inscrite au plan de formation, période de professionnalisation, mobilisation du « droit individuel à la formation », etc.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés reçoivent une information ciblée sur le parcours de formation.

Un suivi :

- des informations communiquées aux salariés concernés ;

 CO
IL

UMP - F →

PÖ


- des parcours de formation élaborés pour lesdits salariés ;
- est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Il comprend :

- le nombre de salariés concernés ;
- le contenu de l'information communiquée ;
- le nombre de salariés ayant reçu l'information ;
- le nombre de parcours de formations élaborés ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié subséquemment d'un changement de poste de travail.

6.2.4.2 - Accès à la formation par tranche d'âge

■ Dispositif

Un suivi de l'accès à la formation par tranche d'âge est organisé annuellement.

■ Indicateurs de suivi

Le tableau de bord permettant ce suivi est communiqué une fois par an, en n+1, au CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- par tranches d'âges (- 25 ans, de 26 à 35 ans, de 36 à 45 ans, de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans, de 55 à 60 ans, + de 60 ans) ;
- par catégorie socio professionnelle (employés - agents de maîtrise et techniciens - cadres) ;
- par sexe ;

le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation (maintien dans l'emploi, adaptation au poste, promotion - perfectionnement).

6.2.5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Les séniors sont conviés à des réunions d'information proposées par la CARSAT.


Article 7 - Transmission des savoirs et des compétences

7.1 - Tutorat confié prioritairement au salarié âgé

Le dispositif prévu dans l'accord relatif à l'emploi des séniors du 18 novembre 2009 est poursuivi.

■ Dispositif

Au vu des compétences et de l'expérience du séniors, et afin de garantir un transfert de ses compétences et savoir-faire au profit de salarié ou stagiaire "tutoré" dans le domaine d'activité considéré, la candidature dudit salarié aux fonctions de tuteur est étudiée prioritairement par l'employeur.


CG
IL
LMO.F
de la B
PS

■ Indicateurs de suivi

100% des candidatures de salariés concernés aux fonctions de tuteur ont été examinées prioritairement par l'employeur.

Un suivi :

- du nombre de salariés concernés, potentiels candidats à la mission « tutorale » ;
 - du nombre de salariés concernés ayant exercé des fonctions de tuteur ;
 - du nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'une formation à l'exercice de la mission « tutorale » ;
 - du nombre de tutorats réalisés par les salariés concernés ;
- est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Article 8 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes - mixité des emplois et prévention de la pénibilité au travail

Les différents engagements inscrits dans le présent accord sont conformes avec les accords relatifs à :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de l'atteindre en date du 21 juin 2011 (et son avenant du 22 novembre 2011 - annexe 4) ;
- la prévention de la pénibilité au travail du 26 novembre 2012 (annexe 5).

Ces accords comprennent aussi des engagements en matière de mixité des emplois.

Une attention renforcée est portée à la mise en œuvre de ces deux accords.

Article 9 - Calendrier prévisionnel et modalités de suivi et d'évaluation

9.1 - Calendrier prévisionnel

Les nouveaux engagements inscrits dans le présent accord doivent être mis en œuvre avant le terme de l'accord.

9.2 - Modalités de suivi et d'évaluation

Un bilan de l'accord comportant notamment des données chiffrées est présenté chaque année et communiqué aux CEts, au CCE et aux organisations syndicales, ainsi qu'au CHSCT. Un premier bilan sera communiqué au début du second semestre 2014.

Un document d'évaluation (annexe n°2) de la mise en œuvre du présent accord collectif est remis :

- aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- aux délégués syndicaux ;
- aux membres des CEts et du CCE ;
- aux membres du CHSCT pour les domaines relevant de leurs compétences.


CG

12
M-D-F
PB

PB

Le document d'évaluation comporte au minimum :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des seniors, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Il précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées.

Article 10 - Consultation des instances représentatives du personnel

Le présent accord est soumis, le cas échéant - avant sa signature, à la consultation des instances représentatives du personnel pour les domaines relevant de leur compétence.

Article 11 - Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 12 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produit effet à partir du jour qui suit celui de son dépôt à la DIRECCTE et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There is a signature that looks like 'CG', another that looks like 'IL', and a large signature that looks like 'P. ROU'. There are also some initials 'LMA-F' and 'SD'.

Article 13 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion peut être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 14 - Révision

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donne lieu à l'établissement d'un avenant.

Article 15 - Dénonciation

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réunissent pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, la Fondation ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 16 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique sont déposés auprès du Service Conventions et Accords Collectifs de la DIRECCTE de Paris, située 35 rue de la Gare 75144 PARIS cedex 19 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, situé 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Le texte déposé est assorti de la liste des établissements de la Fondation et de leurs adresses respectives ainsi que d'une fiche signalétique dont le contenu a été fixé par arrêté du 26 avril 2013 (annexe n°3).

CG
la
il
VMA-T
PS
VERON

Article 17 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, sauf révision et dénonciation prévues aux articles 14 et 15.

Il prend effet le 1^{er} octobre 2013.

Fait à Paris, le 11 octobre 2013

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire


M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT

Mme Patricia JOUANNE - déléguée syndicale



CFE - CGC

Mme Christine GOGIBUS - déléguée syndicale

CGT

M. Dominique LEROUX - délégué syndical



Mme Isabelle LAZARNS - déléguée syndicale



Mme Sophie DECROIX - déléguée syndicale

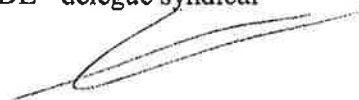


M. Pascale CRICCO - déléguée syndicale

GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué syndical

LM-F



M. Olivier SALZE - délégué syndical

ANNEXES

N°1 - Diagnostic préalable à la négociation de l'accord

N°2 - Fiche descriptive de l'accord collectif

N°3 - Document d'évaluation de mise en œuvre de l'accord

N°4 - Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de l'atteindre en date du 21 juin 2011 et son avenant du 22 novembre 2011

N°5 - Accord relatif à la prévention de la pénibilité au travail du 26 novembre 2012

CA
UMF
SFD
ic
PS

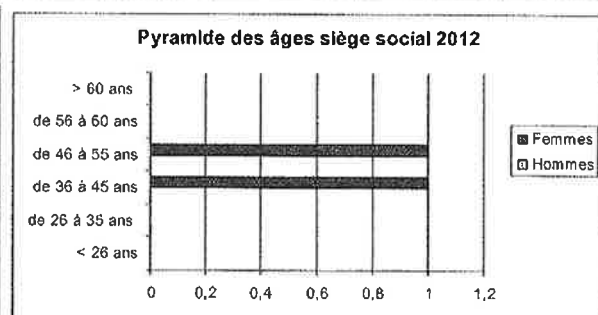
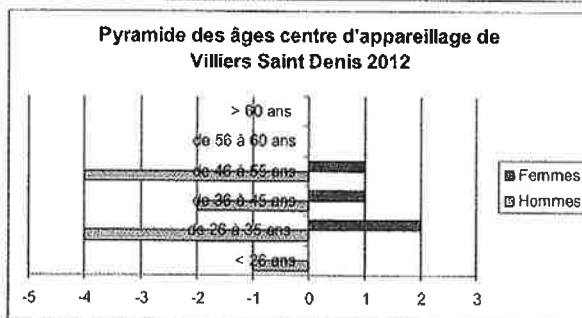
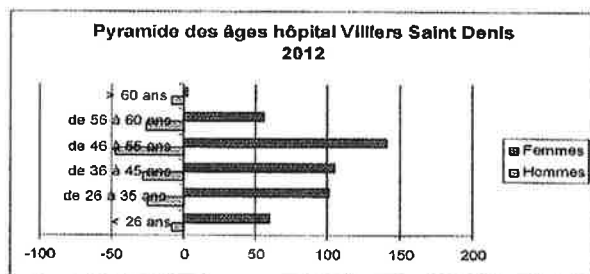
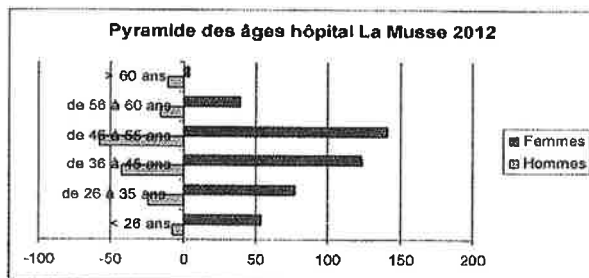
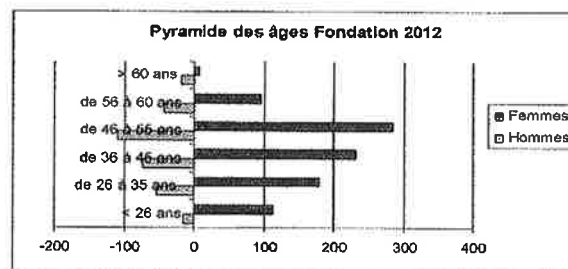
Diagnostic préalable à la négociation de l'accord - finalisé le 4 octobre 2013

Préambule (extraits des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail)

Un diagnostic est réalisé préalablement à la réalisation de l'accord collectif relatif au contrat de génération. Il évalue la mise en œuvre des engagements déjà pris par l'entreprise. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (cf. articles L. 2241-3 et L. 2242-5 du code du travail) et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC - cf. article L. 2241-1 du code du travail).

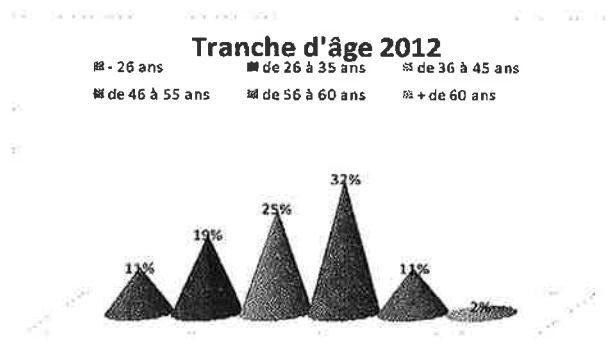
Le diagnostic, joint à l'accord, comporte des éléments relatifs à (aux) :

- la pyramide des âges (1) ;
- caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise (2) ;
- prévisions de départ à la retraite (3) ;
- perspectives de recrutements (4) ;
- compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise ("compétences clés" (5) ;
- conditions de travail des salariés âgés (6) et aux situations de pénibilité (7) ;
- l'identification des métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée (8) ;
- l'emploi des séniors et à la GPEC (indicateurs de suivi des accords - annexe).

1. Pyramide des âges

CG
 MHD-P
 SD
 B

2. Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés - évolution de leur place dans l'entreprise



Tranche d'âge	2007	2008	2009	2010	2011	2012
- 26 ans	8%	7%	8%	9%	9%	11%
de 26 à 35 ans	20%	20%	20%	19%	19%	19%
de 36 à 45 ans	30%	29%	26%	25%	25%	25%
de 46 à 55 ans	33%	35%	35%	34%	33%	32%
de 56 à 60 ans	8%	8%	10%	11%	12%	11%
+ de 60 ans	- de 1%	1%	1%	2%	2%	2%

■ Caractéristiques

✓ Salariés jeunes (âgés de moins de 26 ans)

Agés de - de 26 ans		%
Temps complet	127	86,39
Temps partiel	20	13,60

CDI	95	64,62
CDD	37	25,17
Vacataires	4	2,72
CAE	10	6,80
Contrat de professionnalisation	1	0,68

Temps partiel en CDI	3	15,00
Temps partiel en CDD	3	15,00
Temps partiel en CAE	10	50,00
Temps partiel vacataires	4	20,00

Femmes	125	85,03
Hommes	22	14,96

Administrative	4	2,72
Educative et sociale	1	0,68
Logistique	18	12,24
Médicale	0	0,00
Soignante	124	84,35
Direction	0	0,00

Les salariés âgés de moins de 26 ans à temps complet représentent 12% de l'effectif total.

Les salariés âgés de moins de 26 ans à temps partiel représentent 13% de l'effectif total.

Les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat à durée déterminée (CDD) représentent 54% de l'effectif en CDD.

il

UM-F
CO
SD
PB

Les salariées femmes âgés de moins de 26 ans représentent 14% de l'effectif total.

Les salariés hommes âgés de moins de 26 ans représentent 7% de l'effectif total.

La proportion des salariés âgés de moins de 26 ans, par rapport à l'effectif de la filière, est la suivante :

- administrative 2,59% ;
- éducative et sociale 0 ;
- logistique 5,17% ;
- médicale 0 ;
- soignante 10,91% ;
- direction 0.

✓ Salariés âgés (âgés de 55 ans et +)

Agés de 55 ans et +		%
Temps complet	150	75,37
Temps partiel	49	24,62

CDI	183	91,95
CDD	3	1,50
Vacataires	10	5,02
CAE	3	1,50

Temps partiel en CDI	34	69,39
Temps partiel en CDD	1	2,04
Temps partiel en CAE	3	6,12
Temps partiel vacataires	11	22,45

Femmes	125	62,81
Hommes	74	37,18

Administrative	17	8,54
Educative et sociale	0	0,00
Logistique	56	28,14
Médicale	37	18,59
Soignante	89	44,72
Direction	0	0,00

Les salariés âgés de 55 ans et plus à temps complet représentent 14% de l'effectif total.

Les salariés âgés de 55 ans et plus à temps partiel représentent 31% de l'effectif total.

Les salariés âgés 55 ans et plus en CDD représentent 4% de l'effectif total en CDD.

Les salariées femmes âgés de 55 ans et plus représentent 14% de l'effectif total.

Les salariés hommes âgés de 55 ans et plus représentent 24% de l'effectif total.

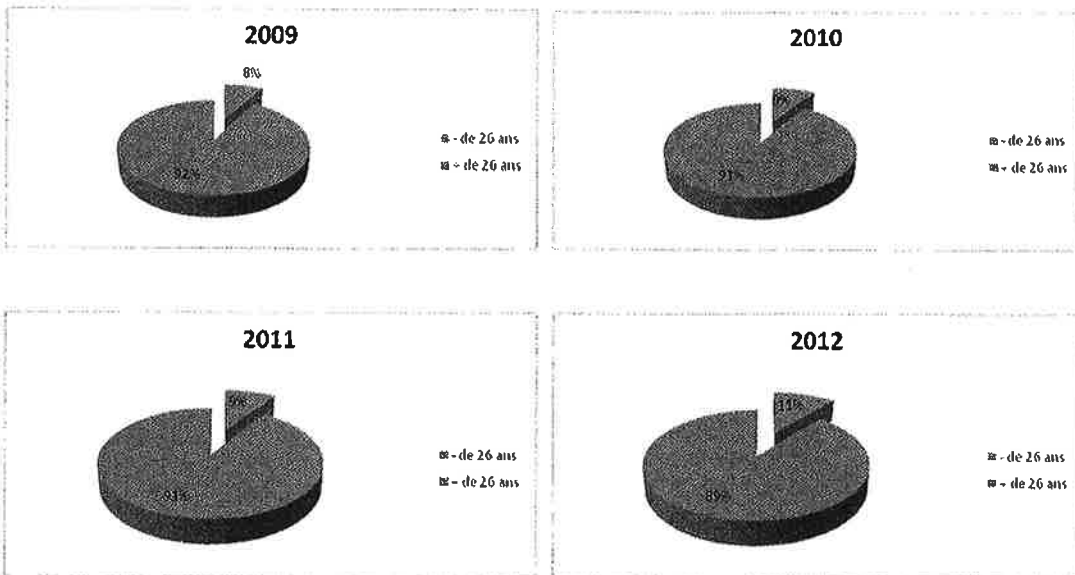
La proportion des salariés âgés de 55 ans et plus, par rapport à l'effectif de la filière, est la suivante :

- administrative 8,14% ;
- éducative et sociale 0 ;
- logistique 11,87% ;
- médicale 37,19% ;
- soignante 5,79% ;
- direction 0.

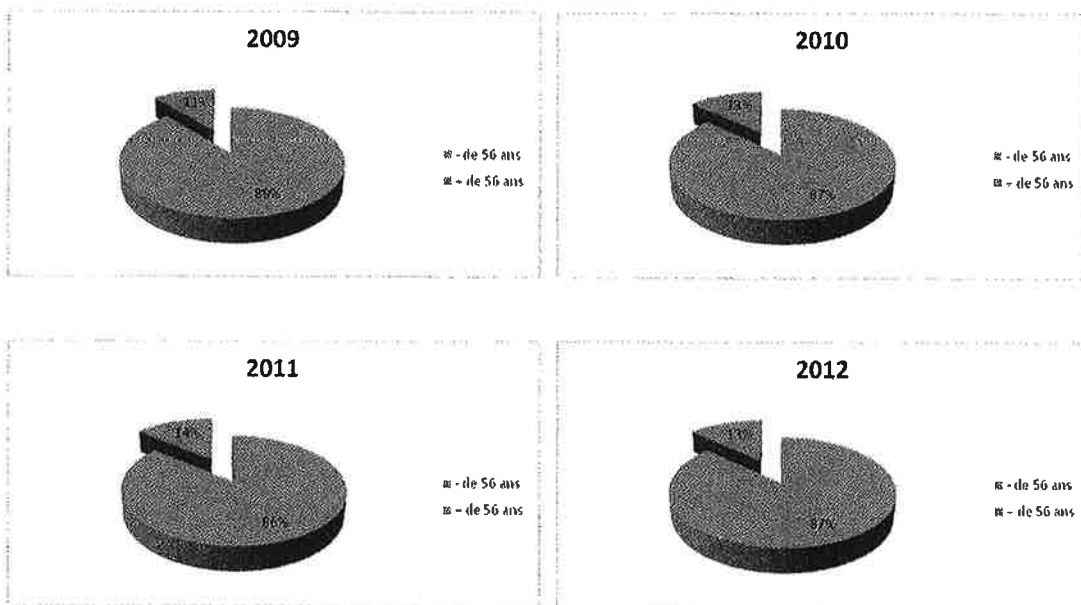
Word-6
CG. R.
il

■ Evolution de leur place

✓ Salariés jeunes

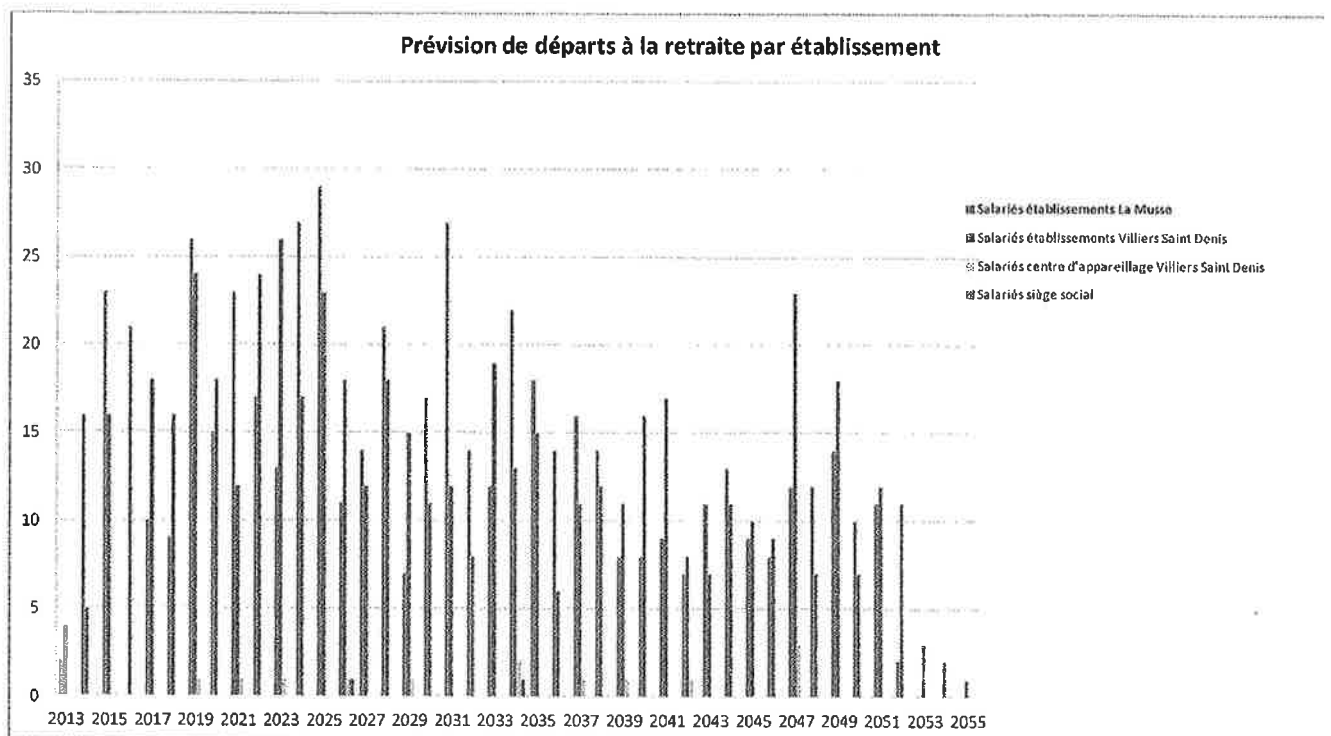
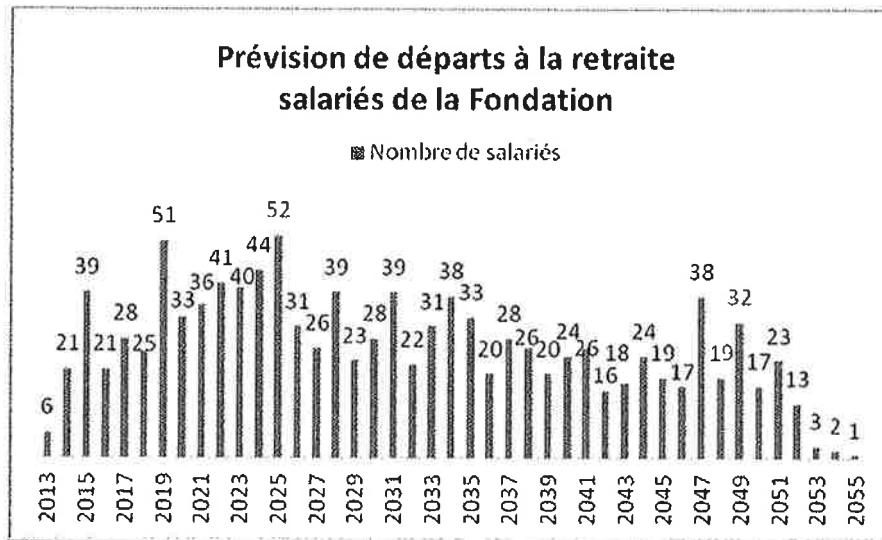


✓ Salariés âgés



LMA-F
 9D
 12
 8D

3. Prévisions de départ à la retraite (au 31 décembre 2012 - établies à partir de la base de données utilisées pour le calcul des indemnités de fin de carrière)



Handwritten notes:
 LMO-F
 CG
 PS

4. Perspectives de recrutements

✓ Salariés jeunes (âgés de moins de 26 ans)

Les salariés de moins de 26 ans représentent, au 31 décembre 2012, 11% de l'effectif.

Pour les 3 années à venir, dans le cadre des départs volontaire en retraite, l'employeur procédera au remplacement de certains postes tenus par des salariés seniors au profit de jeunes de moins de 26 ans notamment dans les filières mentionnées ci-dessous.

En outre, même si la filière soignante représente plus de la moitié de l'effectif, l'employeur entend étendre ses perspectives de recrutements de jeunes salariés aux autres filières professionnelles de l'établissement.

Seront concernés par les recrutements :

- les filières soignante – logistique – administrative - éducative et sociale ;
- les métiers d'infirmier – d'aide-soignant – de masseur kinésithérapeute - d'agent hospitalier – de cuisinier – de secrétaire et de préparateur pharmacie ;
- des salariés sans expérience professionnelle (agent de cuisine – agent hospitalier) ;
- dans le cadre de contrats aidés, des agents de cuisine et des agents hospitaliers ;
- dans le cadre de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, des orthoprothésistes.

✓ Salariés âgés (âgés de 55 ans et +)

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 11% de l'effectif

Par ailleurs, le taux de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus est supérieur à 12% lors des exercices 2010, 2011 et 2012.

L'employeur entend poursuivre son effort lié à l'employabilité des seniors sur les filières professionnelles suivantes :

- filière soignante et logistique ;
- métier d'infirmier – d'aide soignante - d'agent hospitalier et d'agent de cuisine.

Par ailleurs, dans les 3 années à venir et compte tenu de l'expertise que requièrent certains métiers, l'employeur pourra privilégier le recrutement de salariés seniors sur des postes aux compétences techniques particulières.

Sera notamment concerné, par ce type de recrutement, le médecin responsable du département d'information médicale (DIM).

UMP-P CB
SD
L PO

5. Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle

Liste des métiers sensibles ou stratégiques, tant en termes d'effectifs que de compétences :

Médecins
Infirmiers
Masseurs-kinésithérapeutes
Aides soignants
Prothésistes
Orthophonistes
Ergothérapeute

Compétences détenues par des salariés âgés susceptibles de partir en retraite à une échéance très proche : l'employeur a engagé une réflexion sur la transmission des compétences du responsable du DIM pour l'ensemble des établissements de santé de la Fondation

6. Conditions de travail des salariés âgés

Nombre de salariés occupant des emplois de nuit, âgés de plus de 50 ans

	Hommes	Femmes	Total
2010	20	61	81
2011	23	81	104
2012	14	38	52

+ Cf. situations de pénibilité paragraphe 7, pages 7 et suivantes.

7. Situation de pénibilité

71 - Au titre des contraintes physiques marquées

711 - Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail :

- ✓ agent de service hospitalier - exposition quotidienne permanente
- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ aide soignant - exposition quotidienne fréquente
- ✓ brancardier - exposition quotidienne permanente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ maçon - exposition quotidienne fréquente

712 - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ maçon - exposition quotidienne fréquente
- ✓ peintre - exposition quotidienne permanente
- ✓ masseur kinésithérapeute - exposition quotidienne occasionnelle
- ✓ prothésiste - exposition quotidienne fréquente

Wno-r
CG.
PG 12

72 - Au titre de l'environnement physique agressif

721 - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées

- ✓ agent de service hospitalier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne fréquente
- ✓ aide soignant - exposition quotidienne fréquente
- ✓ conducteur de machine en lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ imprimeur - exposition hebdomadaire fréquente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ jardinier - exposition mensuelle occasionnelle
- ✓ mécanicien - exposition hebdomadaire occasionnelle
- ✓ menuisier - exposition hebdomadaire occasionnelle
- ✓ plombier - exposition hebdomadaire occasionnelle
- ✓ prothésiste - exposition quotidienne permanente
- ✓ technicien de laboratoire de biologie médicale - exposition quotidienne permanente

722 - Les températures extrêmes

- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition annuelle occasionnelle

73 - Au titre de certains rythmes de travail

731 - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ou des accords collectifs applicables

- ✓ aide soignant - exposition quotidienne permanente
- ✓ brancardier - exposition quotidienne permanente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne permanente
- ✓ standardiste - exposition quotidienne permanente

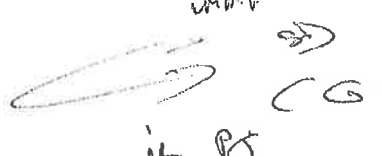
732 - Le travail en équipes successives alternantes

- ✓ standardiste - exposition quotidienne permanente

WMA = F
12 → CC
RB

8. Identification des filières dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée

Filières	Années	Cadres		Techniciens et agents de maîtrise		Employés et ouvriers		Total
		Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Soignante	2009	4	15	64	408	53	189	733
	2010	4	15	67	401	52	195	734
	2011	4	16	57	406	58	206	747
	2012	4	17	64	419	53	216	773
Educatrice et sociale	2009	0	1	4	6	1	0	12
	2010	0	1	2	6	2	0	11
	2011	0	1	4	8	1	0	14
	2012	0	1	4	8	1	0	14
Médicale	2009	40	17	0	0	0	0	57
	2010	37	15	0	0	0	0	52
	2011	38	14	0	0	0	0	52
	2012	35	15	0	0	0	0	50
Logistique	2009	3	0	17	3	96	109	228
	2010	2	0	18	3	100	109	232
	2011	2	0	17	4	101	109	233
	2012	1	0	19	4	100	113	237
Administrative	2009	8	14	2	39	10	36	109
	2010	8	21	2	37	10	32	110
	2011	8	22	4	37	10	29	110
	2012	9	17	4	37	9	29	105
Autres	2009	2	1	0	0	7	5	15
	2010	5	2	0	0	2	7	16
	2011	0	0	0	0	0	0	0
	2012	0	0	0	0	0	0	0
Total	2009	57	48	87	456	167	339	1154
	2010	56	54	89	447	166	343	1155
	2011	52	53	82	455	170	344	1156
	2012	49	50	91	468	163	358	1179



 W.M.F.

 CG.

 IL PS

Indicateurs de suivi de mise en œuvre des accords relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à l'emploi des séniors respectivement datés des 1er juillet 2008 et 18 novembre 2009

■ **GPEC**

2ème partie de carrière + 45 ans

	2009			2010			2011			2012		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Nombre de salariés de + de 45 ans	143	350	493	172	386	558	176	394	570	171	386	557
Nombre de salariés de + de 45 ans recrutés	11	50	61	6	7	13	8	18	26	4	16	20
Nombre de salariés de + de 45 ans ayant bénéficié d'une formation au moins	135	362	497	76	220	296	109	297	406	74	283	357
Nombre de salariés de + de 45 ans ayant eu une promotion	11	11	22	17	11	28	3	5	8	5	6	11
Nombre de salariés de + de 45 ans ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0

2ème partie de carrière + 55 ans

	2009			2010			2011			2012		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Nombre de salariés de + de 55 ans	43	85	128	58	99	157	63	105	168	61	102	163
Nombre de salariés de + de 50 ans recrutés	3	4	7	2	2	4	4	3	7	3	4	7
Nombre de salariés de + de 55 ans ayant bénéficié d'une formation au moins	27	86	113	28	59	87	25	72	97	24	77	101
Nombre de salariés de + de 55 ans ayant eu une promotion	7	4	11	5	7	12	0	3	3	0	2	2
Nombre de salariés de + de 55 ans ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

LWA - P
CA
P8

■ Emploi des séniors

▶ Maintien dans l'emploi

	2010	2011	2012
Taux d'emploi (objectif 9,61 %)			
Nombre de salariés de + 55 ans (rubrique 116) / Effectifs au 31 12 (rubrique 111 du bilan social)	12,32%	13,23%	13,34%

▶ Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement

✓ Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien professionnel de 2ème partie de carrière :

	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés	145	118*	44*
Nombre d'entretiens proposés	59	118*	44*
Nombre d'entretiens demandés	13	4	5
Nombre d'entretiens réalisés	2	2	2
Nombre de bilans de compétences réalisés	0	0	0
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de son poste de travail	0	0	0

Objet des demandes à l'issue de l'entretien, voire du bilan de compétences : néant.

* L'écart important entre les indicateurs 2011 et 2012 s'explique par le changement de méthode : à partir de 2012 est comptabilisé uniquement le nombre de salariés ayant 55 ans dans l'année et non pas l'ensemble des salariés âgés de 55 ans et +.

Formation des équipes d'encadrement à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges :

	2010	2011	2012
Nombre de personnels d'encadrement concernés	48	28	28
Nombre de personnels d'encadrement formés	15	0	0

Informations sur le cumul emploi/retraite :

	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés	145	118*	35*
Nombre de salariés ayant reçu la fiche d'information	0	118*	2*
Nombre de salariés cumulant un emploi et une retraite	2	3	4

* Idem précision supra

✓ Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Bilan avec le référent "troubles musculo-squelettiques" :

	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés	145	118*	34*
Nombre de bilans proposés	59	118*	34*
Nombre de bilans demandés	13	4	4
Nombre de bilans réalisés	12	3	4
Nombre de salariés ayant bénéficié, suite au bilan, d'un aménagement de son poste de travail	0	0	0

UMP-F
CG. PJ

* Idem précision supra

Bilan santé avec le médecin du travail :

	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés	145	118*	34*
Nombre de bilans proposés	59	118*	34*
Nombre de bilans demandés	12	13	18
Nombre de bilans réalisés	9	12	17
Nombre de salariés ayant bénéficié, suite au bilan, d'un aménagement de son poste de travail	0	0	0

* Idem précision supra

✓ Développement des compétences et des qualifications - accès à la formation

Accès à la formation : 100 salariés ont bénéficié au moins d'une formation

Parcours de formation (contenu de l'information communiquée) : note présentant les dispositifs de formation

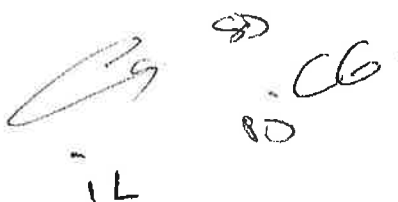
	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés	145	118*	35*
Nombre de salariés ayant reçu l'information	145	118*	35*
Nombre de parcours de formation élaborés	0	0	0
Nombre de salariés ayant bénéficié, suite au parcours de formation, d'un changement de poste de travail	0	0	0

* Idem précision supra

Accès à la formation par tranche d'âge

• *Salariés ayant bénéficié d'une formation de maintien dans l'emploi ou d'une formation d'adaptation au poste*

		CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
de 55 à 60 ans	2010	4	4	8	3	9	12	16	52	68	23	65	88
	2011	4	5	9	0	5	5	8	47	55	12	57	69
	2012	3	5	8	1	5	6	10	60	70	14	70	84
+ de 60 ans	2010	2	2	4	0	1	1	1	4	5	3	7	10
	2011	6	1	7	0	0	0	1	8	9	7	9	16
	2012	6	1	7	0	2	2	1	6	7	7	9	16
TOTAL	2010	6	6	12	3	10	13	17	56	73	26	72	98
	2011	10	6	16	0	5	5	9	55	64	19	66	85
	2012	9	6	15	1	7	8	11	66	77	21	79	100

VMI-F

 IL

• Salariés ayant bénéficié d'une formation de promotion - perfectionnement


		CADRES			AGENTS de MAITRISE			EMPLOYES et OUVRIERS			TOTAL		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
- de 25 ans	2010	0	1	1	0	1	1	1	3	4	1	5	6
	2011	0	2	2	0	0	0	0	5	5	0	7	7
	2012	0	0	0	0	0	0	1	19	20	1	19	20
de 25 à 34 ans	2010	0	2	2	2	0	2	1	10	11	3	12	15
	2011	0	4	4	1	1	2	3	28	31	4	33	37
	2012	0	2	2	0	2	2	9	61	70	9	65	74
de 35 à 44 ans	2010	0	4	4	3	4	7	1	14	15	4	22	26
	2011	0	7	7	2	2	4	3	33	36	5	42	47
	2012	0	3	3	1	2	3	12	58	70	13	63	76
de 45 à 49 ans	2010	9	2	11	1	5	6	5	9	14	15	16	31
	2011	7	2	9	1	1	2	2	26	28	10	29	39
	2012	2	3	5	2	4	6	0	36	36	4	43	47
de 50 à 54 ans	2010	6	8	14	0	3	3	0	4	4	6	15	21
	2011	7	3	10	3	4	7	2	32	34	12	39	51
	2012	3	2	5	2	3	5	8	39	47	13	44	57
de 55 à 60 ans	2010	5	2	7	0	0	0	0	2	2	5	4	9
	2011	5	1	6	0	2	2	2	9	11	7	12	19
	2012	2	4	6	0	2	2	5	28	33	7	34	41
+ de 60 ans	2010	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
	2011	3	1	4	0	0	0	0	8	8	3	9	12
	2012	1	1	2	0	0	0	0	2	2	1	3	4
TOTAL	2010	22	20	42	6	13	19	8	42	50	36	75	111
	2011	22	20	42	7	10	17	12	141	153	41	171	212
	2012	8	15	23	5	13	18	35	243	278	48	271	319

✓ Transmission des savoirs et des compétences

Développement du tutorat

	2010	2011	2012
Nombre de salariés concernés, potentiels candidats à la mission "tutorale"	35	41	41
Nombre de salariés concernés ayant exercé des fonctions de tuteur	15	18	19
Nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'une formation à l'exercice de la mission tutorale	0	0	0
Nombre de tutorats réalisés par les salariés concernés	15	18	19

VMM-F
SD
Pj
CG




MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU MALADRE SOCIAL


**DOCUMENT D'ÉVALUATION DES ACCORDS COLLECTIFS OU PLANS
D'ACTION RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**
(loi n°2013-185 du 1er mars 2013)

Cadre réservé à l'administration

Numéro de dossier : _____ Date de réception du document : ____/____/____



CG
contrat de génération



en
cours

COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE DÉPOSANT LE TEXTE

N° SIREN	Activité principale exercée (code APE)	Effectif de l'entreprise	
Raison sociale			
Correspondant	Téléphone : _____		
Courriel de contact			
Adresse			
Commune			Code postal : _____
Identifiant de la convention collective principale (code IDCC)	Libellé complet de la convention collective principale : (ci-dessous)		

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE COUVERT PAR LE TEXTE DÉPOSÉ AU 31 DÉCEMBRE

Bornes d'âges fixées par l'accord ou le plan d'action - salariés jeunes : jusqu'à ____ ans - salariés âgés : à partir de ____ ans	Nombre de salariés			
	jeunes	d'âge médian	âgés	effectif total tous âges
Ensemble des salariés				
dont salariés en CDI				

INSERTION DURABLE DES JEUNES

Objectif en matière d'insertion durable des jeunes dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action

Indicateur retenu : _____

Dernière valeur disponible de l'indicateur au moment de la rédaction de ce document : _____

Rappel de l'objectif défini dans l'accord ou le plan d'action : _____

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Rappel de l'objectif de maintien en emploi de salariés âgés dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action

Indicateur retenu : _____

Dernière valeur disponible de l'indicateur au moment de la rédaction de ce document : _____

Rappel de l'objectif défini dans l'accord ou le plan d'action : _____

Objectif d'embauches de salariés âgés dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action

Indicateur retenu : _____

Dernière valeur disponible de l'indicateur au moment de la rédaction de ce document : _____

Rappel de l'objectif défini dans l'accord ou le plan d'action : _____

Nombre de départs de salariés âgés au cours des 12 derniers mois

dont :

- ruptures conventionnelles homologuées : _____
- admissions : _____
- licenciements pour faute grave ou lourde ou inaptitude physique : _____
- licenciements pour motif économique : _____
- licenciements pour autre cause réelle et sérieuse : _____
- décès : _____


Pour rappel, l'accord ou le plan d'action de génération prévu par la loi n°2013-185 du 1er mars 2013 doit contenir, a minima, des engagements sur :

- l'insertion durable des jeunes
- les actions en faveur des salariés âgés
- la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise
- l'égalité professionnelle hommes/femmes et la lutte contre les discriminations.

Pour chacun de ces thèmes, rappeler les objectifs fixés, préciser le niveau de réalisation en fonction des indicateurs choisis et présenter le cas échéant les éléments de contexte permettant d'apprécier les résultats obtenus

➤ Pour remplir ce formulaire, reportez-vous à la notice ou effectuez votre démarche en ligne sur le site : www.contrat-generation.gouv.fr

LMP-r
CG
il RB




MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESIONNELLE ET
DU TRAVAIL ALTERNANT

**FIGURE DESCRIPTIVE DES ACCORDS COLLECTIFS OU PLANS
D'ACTION RELATIFS AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**
(loi n° 2013-185 du 1er mars 2013)

Cadre réservé à l'administration

Numéro de dossier : _____ Date de réception du dossier complet : _____



en
cours

contrat de génération

DESCRIPTION DU TEXTE DÉPOSÉ

Nature du texte déposé (une seule réponse) <input type="checkbox"/> accord <input type="checkbox"/> plan d'action	Portée du texte déposé (une seule réponse) <input type="checkbox"/> entreprise <input type="checkbox"/> groupe <input type="checkbox"/> groupement inter-entreprise <input type="checkbox"/> unité économique et sociale	Date de signature et durée de validité du texte - date de signature : ____/____/____ - durée de validité : ____ année(s)
--	---	---

COORDONNÉES DE L'ENTREPRISE DÉPOSANT LE TEXTE

N° SIREN : _____ Activité principale exercée (code APE) : _____ Effectif de l'entreprise : _____
 L'entreprise appartient-elle à un groupe ? oui non Si oui, le groupe a-t-il un effectif de 300 salariés ou plus ? oui non

Raison sociale : _____ Téléphone : _____
 Correspondant : _____ Courriel de contact : _____
 Adresse : _____ Code postal : _____
 Commune : _____
 Identifiant de la convention collective principale (code IDCC) : _____ Libellé complet de la convention collective principale : (cf-dessous) _____

EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE OU DU GROUPE COUVERT PAR LE TEXTE DÉPOSÉ AU 31 DÉCEMBRE 2012

Bornes d'âges fixées par l'accord ou le plan d'action - salariés jeunes : jusqu'à ____ ans - salariés âgés : à partir de ____ ans	Nombre de salariés														
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>jeunes</th> <th>d'âge moyen</th> <th>âgés</th> <th>effectif total tous âges</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ensemble des salariés</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>dont salariés en CDI</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> <td>_____</td> </tr> </tbody> </table>		jeunes	d'âge moyen	âgés	effectif total tous âges	Ensemble des salariés	_____	_____	_____	_____	dont salariés en CDI	_____	_____	_____
	jeunes	d'âge moyen	âgés	effectif total tous âges											
Ensemble des salariés	_____	_____	_____	_____											
dont salariés en CDI	_____	_____	_____	_____											

INSERTION DURABLE DES JEUNES

Objectif en matière d'insertion durable des jeunes dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action : (su choix)

- nombre d'embauches de jeunes en CDI : _____
- ratio des embauches de jeunes en CDI sur l'ensemble des embauches : _____%
- ratio du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés : _____%
- augmentation du nombre de jeunes en CDI : _____%
- autre indicateur : _____

préciser : _____

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Objectif de maintien en emploi de salariés âgés dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action : (su choix)

- un nombre de salariés : _____
- en pourcentage des salariés âgés présents au moment de la mise en place de l'accord (ou du plan d'action) : _____%
- autre indicateur : _____

préciser : _____

Objectif d'embauches de salariés âgés dans l'entreprise (ou le groupe) sur la durée de l'accord ou du plan d'action : (su choix)

- un nombre de salariés : _____
- en pourcentage de l'ensemble des embauches : _____%
- autre indicateur : _____

préciser : _____

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité :

- adoption et aménagement des postes de travail :
- autres mesures : _____

préciser : _____

Actions en faveur des salariés âgés prévues par l'accord ou le plan d'action : (su moins deux sur cinq)

- recrutement de salariés âgés
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
- organisation de la coopération intergénérationnelle
- développement des compétences et des qualifications, accès à la formation
- aménagement des fins de carrière et transition vers la retraite

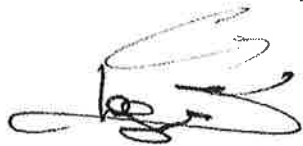
TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Modalités retenues pour la transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise

Préciser : _____

La loi n° 76-117 du 6 janvier 1976 relative aux élections nominatives garantit un droit d'accès et de rectification des données auprès des organismes de traitement des formulaires.

Pour remplir ce formulaire, reportez-vous à la notice ou effectuez votre démarche en ligne sur le site : www.contrat-generation.gouv.fr

LMAF SD-CG.

 R'
 il



Fondation

reconnue d'utilité publique par décret du 8 juillet 1928
14, boulevard Saint Germain – 75005 PARIS
Téléphone : 01 43 26 77 04 – Télécopie : 01 40 51 70 01
E-mail : larenaissancesanitaire@lrs-fondation.net
www.larenaissancesanitaire.fr

**Accord d'entreprise relatif à
l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise
et sur les mesures permettant de l'atteindre**

Préambule

Le présent accord est mis en place dans le cadre des dispositions des articles L. 2 242-5, L. 2 242-6 et L. 2 2242-7 du code du travail.

Il s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée, prévu par l'article L. 2323-57 du code du travail et inclus dans le bilan social de l'entreprise, remis aux membres des comités d'établissements (CEts) et du comité central d'entreprise ainsi qu'aux délégués syndicaux, lors des réunions du 1er semestre.

Il porte sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel ;
 - l'absence d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales ;
- étant souligné que :
- l'effectif de La Renaissance Sanitaire est essentiellement féminin (à 73% en 2009) ;
 - la convention collective nationale de travail (CCNT) FEHAP 1951 est appliquée.

Il s'articule avec les accords d'entreprise - ou décision unilatérale de l'employeur relatifs à (au) :

- l'évaluation et l'analyse des risques psycho sociaux (RPS) liés au travail (26 mai 2010) ;
 - l'emploi des séniors (18 novembre 2009) ;
 - temps partiel (18 novembre 2009) ;
 - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC - 1er juillet 2008) ;
 - droit individuel à la formation (2 juillet 2007) ;
 - congé pour soigner un enfant malade (2 juillet 2007) ;
 - travail de nuit (18 octobre 2005) ;
 - l'aménagement et à la réduction du temps de travail (6 décembre 1999) ;
 - la prime de garde d'enfants (8 février 1984) ;
- concourant déjà à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il constitue une base de travail supplémentaire pour la commission de l'égalité professionnelle instituée au sein de chaque CEts.

Hôpital La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Hôpital Villiers Saint Denis – 02310 Villiers Saint Denis
Accueil de jour Alzheimer – 02310 Villiers Saint Denis
Centre d'appareillage – 02310 Villiers Saint Denis

(Handwritten signatures and initials)
12
CG
JT
RC
1
PS
OS

Article 1 – Objet

11. Accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle

111. Emploi

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à :

- promouvoir la mixité (intégration d'hommes sur des métiers traditionnellement féminins et vice versa) ; les actions de sensibilisation réalisées par les professionnels des établissements, dans les filières scolaires et pré-professionnelles, seront poursuivies et la communication visant à changer la représentation sociale des métiers sera accentuée ;
- poursuivre la mise en œuvre de procédures de recrutement (en interne et en externe) basées uniquement sur les compétences du candidat.

112. Formation professionnelle

Les parties réaffirment que les processus de développement des compétences, tels que précisés notamment dans les accords visés dans le préambule du présent accord (emploi des seniors - temps partiel - GPEC - droit individuel à la formation), doivent permettre à tous d'en bénéficier quel que soit le sexe et la qualification.

Les parties seront en particulier vigilantes, s'agissant des dispositifs de la formation professionnelle, à :

- ne pas exclure les salariés à temps partiel / et ou en horaire atypique ;
- ce que les contraintes liées à la parentalité ne soient pas un frein au développement des compétences.

113. Promotion professionnelle


Il est réaffirmé que la politique d'évolution des carrières est basée uniquement sur les compétences des candidats évaluées sur des critères transparents et objectifs.

12. Conditions de travail et d'emploi

121. Animation et gestion des équipes de travail

Les parties s'engagent à prévenir et identifier les situations discriminatoires ou tout comportement contraire aux règles de droit (harcèlement, atteinte à la dignité...) rappelées notamment dans le règlement intérieur.

RC
JT


12
LMDP
2
CG 05

122. Santé et sécurité au travail

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à poursuivre leur démarche de :

- prévention des RPS (cf. accord d'entreprise du 26 mai 2010 d'évaluation et d'analyse RPS liés au travail) ;
- et d'amélioration continue des conditions de travail prenant en compte la pénibilité des postes de travail (charges lourdes,...) et la répartition de ces derniers en fonction des risques.

123. Aménagement des locaux

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à poursuivre la démarche d'aménagement des locaux tenant compte de la mixité des équipes ainsi que de leurs attentes et besoins (vestiaires et locaux sanitaires, salles de repos...).

13. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est également réaffirmé que la politique salariale est basée uniquement sur des critères transparents et objectifs permettant l'application des dispositions de la CCNT.


14. Articulation entre la vie professionnelle - vie privée (responsabilités familiales, parentalité)

Les parties, et en particulier l'employeur, réaffirment :

- la décision du 8 février 1984 relative à la prime garde d'enfants ;
- les stipulations de l'accord d'entreprise du 2 juillet 2007 relatif au congé pour soigner un enfant malade ;
- et celles de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2009 relatif au temps partiel, et en particulier ses articles 11 (égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein), 12 (organisation du temps de travail sur des déroulements de planning les plus fixes possibles), 13 (priorité d'emploi sur les postes à temps plein).

L'employeur sera particulièrement vigilant, quel que soit le temps de travail du salarié, à (aux) :

- élaborer, dans la mesure du possible, des plannings de travail sur le long terme et à les communiquer le plus en amont possible ;
- privilégier des réunions de travail, dans la mesure du possible, en évitant les horaires de fin de journée des salariés concernés ;
- poursuivre ses démarches facilitant la garde des enfants des salariés (partenariat avec les crèches des communes d'implantation, mise à disposition de locaux, mise à disposition d'informations sur intranet...) et le covoiturage (mises à disposition d'information sur intranet...) ;
- aux demandes des salariés qui souhaiteraient bénéficier d'un congé de solidarité familiale, d'un congé de soutien familial, d'un congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille ou d'un congé de présence parentale.

 LMA.T 16 15
CG 3
RA JT

La direction des ressources humaines recevra chaque salarié à son retour d'un congé parental (ou autre congé de longue durée) pour l'accompagner dans sa reprise du travail.

15. Sensibilisation et communication sur nos engagements

Le présent accord sera mis en ligne sur les portails intranet des établissements et sur le site internet de La Renaissance Sanitaire.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des établissements de La Renaissance Sanitaire.

Article 3 – Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 4 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

JT
RC



DMW - F
PS 4
IL CG

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 6 - Modification

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un nouvel accord.

Article 7 - Dénonciation

L'accord et ses compléments éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, La Renaissance Sanitaire ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 8 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique du présent accord seront déposés auprès de la DIRECCTE située 109 rue MONTMARTRE 75084 PARIS cedex 2 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de PARIS situé 27 rue Louis BLANC 75010 PARIS.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de La Renaissance Sanitaire et de leurs adresses respectives.

RS 1L
JT
L.M.F.
RC
5
CG

Article 9 - Durée et entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est d'application immédiate.

Fait à Paris, le 21 juin 2011


Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire


M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT
Mme Nicole BRISSET


Mme Renée GAILLOT 


Mme Patricia JOUANNE 

CFE - CGC
Mme Christine GOGIBUS



CGT
M. Dominique LEROUX

Mme Isabelle LAZARUS 

Mme Juliette TIBLE 

JT LMR F⁶ 05 P²

Mme Pascale CRICCO

GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE

M. Olivier SALZE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'O. Salze', is written over the printed name 'M. Olivier SALZE'. The signature is stylized and includes a large, sweeping flourish at the end.

**Avenant à l'accord d'entreprise du 21 juin 2011
relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures
permettant de l'atteindre**

Article 1 - Objet

L'avenant a pour objet, conformément à l'article R. 2 242-2 du code du travail, de spécifier les objectifs de progression et les indicateurs chiffrés correspondant aux actions définies dans l'accord d'entreprise du 21 juin 2011.

Il précise par ailleurs le contenu du rapport annuel ainsi que celui du plan d'action et de sa synthèse prévus aux articles R. 2 323-12 et D. 2323-12-1 du code du travail.

1.1 Il est ajouté, à la fin des paragraphes 111 - 112 - 113 - 122 - 13 et 14, des stipulations consacrées aux objectifs de progression et indicateurs de suivi.

111. Emploi

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : réalisation annuellement, par chaque site hospitalier, au minimum d'une action de sensibilisation dans les filières scolaires et pré-professionnelles.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans le rapport de situation comparée:

- nombre d'actions de sensibilisation réalisées dans les filières scolaires et pré-professionnelles (précisions des coordonnées des structures où ces actions ont été réalisées)".

112. Formation professionnelle

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : chaque année, entre 40 à 50% des salariés de l'entreprise à temps partiel, bénéficieront d'une formation.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par l'indicateur suivant figurant dans le rapport de situation comparée :

- pourcentage de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une formation à temps partiel, par catégorie socio professionnelle".

113. Promotion professionnelle

"L'effectivité de cette politique sera contrôlée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée, la promotion correspondant à un changement de coefficient :

- nombre de promotions de la catégorie employés à agents de maîtrise ;

Hôpital La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Hôpital Villiers Saint Denis – 02310 Villiers Saint Denis
Accueil de jour Alzheimer – 02310 Villiers Saint Denis
Centre d'appareillage – 02310 Villiers Saint Denis

*OS PJ CR
JT RO*

- nombre de promotions de la catégorie agents de maîtrise à cadre ;
- nombre de promotions de la catégorie employés à cadre ;
- nombre de promotions de la même classification ;
- nombre de promotions suite à une formation ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement.

122. Santé et sécurité au travail

"Ils s'engagent à atteindre l'objectif suivant : mise en œuvre, en 2012, du plan d'action consécutif au diagnostic des risques psycho sociaux et suivi en n+1 de ce plan d'action.

La réalisation de cet objectif sera mesurée par les indicateurs suivants :

- nombre de réunions ayant concouru à la réalisation du plan d'action;
- nombre de réunions de suivi de ce plan d'action".

13. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

"L'effectivité de cette politique sera contrôlée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée :

- montant des rémunérations moyennes mensuelles brutes par catégorie socio-professionnelle et montant moyen total ;
- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations".

14. Articulation entre la vie professionnelle - vie privée (responsabilités familiales, parentalité)"

Les parties, et en particulier l'employeur, s'engagent à atteindre les objectifs suivants :

- absence de réunions de services après 19h, excepté pour les salariés travaillant la nuit ;
- étude de la faisabilité de créer des maisons d'assistants maternels sur les sites de La Musse et Villiers Saint Denis ;



PS
JT

GR
RC

- faire droit à toute demande de congé de solidarité familiale, de congé de soutien familial, de congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille ou de congé de présence parentale ;

- recevoir tout salarié à son retour de congé parental ou autre congé de longue durée.

La réalisation de ces objectifs sera mesurée par les indicateurs suivants figurant dans le rapport de situation comparée :

- nombre de réunions de services après 19h ;

- nombre de :

* demande de congé de solidarité familiale et d'accords correspondants ;

* demande de congé de soutien familial et d'accords correspondants ;

* demande de congé conventionnel pour soigner un membre de sa famille et d'accords correspondants ;

* demande de congé de présence parentale et d'accords correspondants.

Un point de situation sur la faisabilité de créer des maisons d'assistants maternels figurera par ailleurs dans le rapport susvisé".

1.2. Il est ajouté un paragraphe 16 intitulé "rapport annuel" rédigé comme suit :

"16. Rapport annuel

161. Contenu

Le rapport annuel de situation comparée est établi conformément aux articles R. 2 323-12 et D. 2 323-12-1 du code du travail.

Il comporte conformément au même article visé supra :

- un plan d'action ;

- et une synthèse qui sera rendue publique (mise en ligne sur les portails intranet des établissements et internet de la Fondation) comprenant au minimum les indicateurs afférents au salaire moyen, à la durée entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ainsi que 3 autres objectifs de progression et d'actions complétés de leurs indicateurs correspondants.

162. Communication

Le rapport annuel sur la situation comparée est soumis pour avis :

- aux comités d'établissement et notamment à sa commission de l'égalité professionnelle ;
- au comité central d'entreprise.

Il est également communiqué aux délégués syndicaux.



OS
JT PO CR
PC

1.3. L'article 9 de l'accord du 21 juin 2011 est modifié comme suit : remplacement de "pour une durée indéterminée" par "pour une durée de 3 ans".

1.4. Le reste de l'accord demeure inchangé.

Article 2 - Portée

Le présent avenant est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent avenant. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent avenant continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent avenant.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Fondation. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.



OS
P
LR
JT
R

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 5 - Révision

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un nouvel avenant.

Article 6 - Dénonciation

L'avenant et ses compléments éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel avenant.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, La Renaissance Sanitaire ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent avenant, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 7 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique du présent avenant seront déposés auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) située 109 rue MONTMARTRE 75084 PARIS cedex 2 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de PARIS situé 27 rue Louis BLANC 75010 PARIS.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de La Renaissance Sanitaire et de leurs adresses respectives.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée de 3 ans, prend effet immédiatement.

Fait à Paris, le 22 novembre 2011

OS
Pö CR
JT
PC

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire


M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT
Mme Nicole BRISSET - déléguée
syndicale

Mme Renée GAILLOT - déléguée
syndicale



Mme Patricia JOUANNE - déléguée
syndicale



CFE - CGC
Mme Christine GOGIBUS - déléguée
syndicale

CGT
Mme Pascale CRICCO - déléguée
syndicale

Mme Isabelle LAZARUS - déléguée
syndicale

M. Dominique LEROUX - délégué
syndical



Mme Juliette TIBLE - déléguée syndicale



GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué
syndical

M. Olivier SALZE - délégué syndical



Accord de prévention de la pénibilité au travail

Préambule

La loi n°2010-330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit l'obligation de conclure un accord pour prévenir la pénibilité dont les facteurs de risques correspondent à :

- "des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- certains rythmes de travail".

Les décrets n°2011-353 du 30 mars 2011 et n°2011-823 du 7 juillet 2011 précisent les conditions dans lesquelles l'entreprise doit négocier l'accord.

L'employeur, en concertation notamment avec les délégués syndicaux et les instances représentatives du personnel, a établi un diagnostic (objet d'un accord de méthodologie signé le 22 novembre 2011) dont découlent des mesures de prévention déclinées dans le présent accord.

Les parties soulignent l'importance du rôle du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Elles réaffirment, par ailleurs, leur volonté de voir :

- se poursuivre les actions introduites par les accords relatifs à :
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de l'atteindre (21 juin 2011) ;
 - l'évaluation et l'analyse des risques psycho sociaux liés au travail (26 mai 2010) ;
 - l'emploi des séniors (18 novembre 2009) ;
- déployer les actions menées dans le cadre des contrats locaux d'amélioration des conditions de travail (CLACT) avec les référents "troubles musculo squelettiques" ;
- se développer prioritairement, dans chaque établissement, des actions à court, moyen et long terme pour prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail - tant psychique que physique - et la supprimer ou à défaut la réduire, là où elle existe.

Le présent accord, conclu dans le cadre de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites, marque une nouvelle fois leur attachement à la prévention de la pénibilité au travail.

Article 1 – Objet

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'entreprise dont l'emploi, après réalisation d'un diagnostic, a été identifié comme présentant un ou des facteurs de pénibilité.

Il a pour objet de définir des mesures de prévention applicables aux emplois exposés à des facteurs de pénibilité dans les conditions prévues aux articles L.138-29 et suivants du code de la sécurité sociale, L. 4121-3-1 et D. 4121-5 du code du travail.

Le diagnostic réalisé, correspondant aux emplois pour lesquels il existe aujourd'hui un consensus partagé s'agissant de l'exposition à un facteur de pénibilité, ainsi que le présent accord ne sont pas figés. Ils pourront, le cas échéant, être modifiés - complétés.

11 – Facteurs de risques examinés

Les facteurs de risques retenus par le Ministère du travail, pour caractériser la définition donnée par la loi de la pénibilité au travail, sont les suivants :

- au titre des contraintes physiques marquées :

- les manutentions manuelles de charges ;
- les postures pénibles définies comme position forcée des articulations ;
- les vibrations mécaniques.

- au titre de l'environnement agressif :

- les agents chimiques dangereux ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- le bruit.

- au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées par le code du travail ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence élevée, imposé ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

12 - Taux d'exposition

Le taux d'exposition de salariés retenu par le législateur est 50% de l'effectif total de l'entreprise.

Les salariés exposés de manière durable ou occasionnelle à un facteur de risque ont été comptabilisés dans le cadre d'un "recensement - diagnostic" concerté des emplois, des situations ou des activités concernées. Pour cela, ont été utilisés des critères s'appuyant, à minima, sur les dispositions légales et réglementaires ou des normes susceptibles d'exister en la matière. Leur évolution sera prise en compte.

La proportion des salariés identifiés a été consignée en annexe du document unique d'évaluation des risques (DUER) de chaque établissement. Ce document sera actualisé chaque fois que nécessaire.

(1) CG

PS

13. Résultat du diagnostic préalable sur l'exposition aux facteurs de pénibilité

La réalisation d'un diagnostic en lien avec le CHSCT et les autres membres du groupe de travail (défini à l'article 132 de l'accord de méthode sur la négociation de la prévention de la pénibilité au travail du 22 novembre 2011) met en évidence l'exposition de plus de 50 % des salariés de l'entreprise à des facteurs de pénibilité.

Pour chaque facteur de pénibilité figurent, ci-après :

- les emplois concernés ;
- la durée ou la récurrence de l'exposition (période quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, exposition rare, occasionnelle fréquente ou permanente).

131 - Au titre des contraintes physiques marquées

1311 - Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail :

- ✓ agent de service hospitalier - exposition quotidienne permanente
- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ aide soignant - exposition quotidienne fréquente
- ✓ brancardier - exposition quotidienne permanente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ maçon - exposition quotidienne fréquente

1312 - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations

- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ maçon - exposition quotidienne fréquente
- ✓ peintre - exposition quotidienne permanente
- ✓ masseur kinésithérapeute - exposition quotidienne occasionnelle
- ✓ prothésiste - exposition quotidienne fréquente

132 - Au titre de l'environnement physique agressif

1321 - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées

- ✓ agent de service hospitalier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition quotidienne fréquente
- ✓ aide soignant - exposition quotidienne fréquente
- ✓ conducteur de machine en lingerie - exposition quotidienne permanente
- ✓ imprimeur - exposition hebdomadaire fréquente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne fréquente
- ✓ jardinier - exposition mensuelle occasionnelle
- ✓ mécanicien - exposition hebdomadaire occasionnelle



Handwritten signature and initials, possibly 'P.C.G. L.D.'

- ✓ menuisier - exposition hebdomadaire occasionnelle
- ✓ plombier - exposition hebdomadaire occasionnelle
- ✓ prothésiste - exposition quotidienne permanente
- ✓ technicien de laboratoire de biologie médicale - exposition quotidienne permanente

1322 - Les températures extrêmes

- ✓ agent en blanchisserie - lingerie - exposition annuelle occasionnelle

133 - Au titre de certains rythmes de travail

1331 - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ou des accords collectifs applicables

- ✓ aide soignant - exposition quotidienne permanente
- ✓ brancardier - exposition quotidienne permanente
- ✓ infirmier - exposition quotidienne permanente
- ✓ standardiste - exposition quotidienne permanente

1332 - Le travail en équipes successives alternantes

- ✓ standardiste - exposition quotidienne permanente

14. Mesures de prévention

Sur la base du diagnostic, il a été décidé de mettre en œuvre des mesures de prévention de la pénibilité qui accompagnent les mesures déjà appliquées par l'entreprise.

141 - Mesures de prévention de la pénibilité préexistantes

Lors de la réalisation du diagnostic, il a été relevé que l'entreprise avait déjà institué des mesures de prévention de la pénibilité, avant même l'introduction de la démarche, pour certaines catégories d'emploi exposées.

Ces mesures sont détaillées dans le tableau ci-après, pour chaque facteur de pénibilité :

FACTEURS DE PENIBILITE	MESURES DE PREVENTION PREEXISTANTES
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail	<u>Aides techniques :</u> - lits électriques à hauteur variable - disque de transfert - lève malade - drap de glissement - réhaussement - planche de transfert - potences à chaque lit - plateformes de pesée (unités de soins)



Handwritten signature and initials, including 'R', 'CG', and 'L D'.

FACTEURS DE PENIBILITE	MESURES DE PREVENTION PREEXISTANTES
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail (suite)	<u>Aides techniques (suite) :</u> - mains courantes (cabinets de toilette) - soulasse aide au redressement des patients - rail plafond et bras télescopique - chariot à niveau variable - maintenance chariots et fauteuils roulants - laveuses autoportées - diable en zone lessiviel - formation "prévention des risques liée a l'activité physique au travail" (PRAPT) <u>Amélioration de la condition physique :</u> - mise à disposition de salles de repos (temps de pause) - activité physique proposée sur le lieu de travail
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	<u>Aides techniques :</u> - station dilution à bonne hauteur - table à hauteur variable - chariot à niveau variable - escabeau <u>Amélioration de la condition physique :</u> - mise à disposition de salles de repos (temps de pause) - activité physique proposée sur le lieu de travail
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail, y compris les poussières et les fumées	<u>Aides techniques :</u> - équipements de protection individuelle (gants, lunettes de protection J12, masques papier, masques respiratoires à cartouche) - rince œil - douches, bacs de rétention, bouchon anti-odeur - ventilation correcte des locaux - hotte aspirante - système de renouvellement d'air en salle plâtre et résine - système d'aspiration des vapeurs et poussières dans les salles "machine de fabrication des appareillages"
Températures extrêmes	<u>Temps de travail :</u> - aménagement des horaires en cas de forte chaleur <u>Amélioration de la condition physique :</u> - mise à disposition de douches - mise à disposition de bouteilles d'eau

CG
LD

FACTEURS DE PENIBILITE	MESURES DE PREVENTION PREEXISTANTES
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 du code du travail ou des accords collectifs applicables	<u>Aides techniques - information</u> - mise à disposition de fauteuils relax - mise à disposition de vêtements chauds - fourniture de repas chauds - accès à l'information (adaptation des horaires de réunion) - accès à la formation - choix de travailler la nuit ou le jour - suivi médical renforcé (2 visites annuelles avec le médecin du travail)
Travail en équipes successives alternantes	<u>Aides techniques - information</u> - accès à l'information (adaptation des horaires de réunion) - accès à la formation - choix de ne pas travailler en alternance

Les parties signataires, reconnaissant la pertinence et l'efficacité de ces mesures, conviennent du maintien et de la poursuite de celles-ci.

142. Mesures de prévention de la pénibilité arrêtées au titre du présent accord


Suite aux travaux du groupe de travail "prévention de la pénibilité" (tel que défini à l'article 132 de l'accord de méthode sur la négociation de la prévention de la pénibilité au travail du 22 novembre 2011), il est décidé de retenir un éventail de mesures de prévention de la pénibilité qui s'inscrivent dans les thèmes suivants :

- la réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications.

Il est précisé pour chaque thème d'action retenu :

- les emplois concernés ;
- les nouvelles mesures envisagées ;
- les objectifs chiffrés fixés ;
- et les indicateurs permettant d'évaluer les conséquences de la mesure prise.

L'ensemble de ces éléments figurent dans le tableau ci-après :


LD
CG

FACTEUR DE PENIBILITE : MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES DEFINIES A L'ARTICLE R. 4 541-2 DU CODE DU TRAVAIL
Emplois concernés : agent de service hospitalier, agent en blanchisserie - lingerie, aide-soignant, brancardier, infirmier, maçon

THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Adaptation et aménagement du poste de travail	<p>1) Acquisition de nouveaux matériels ergonomiques : chariots repas, armoires à linge</p> <p>2) Ergonomie des zones de rangements</p>	<p>Exécuter le plan pluri annuel d'investissements</p> <p>Réaliser pour fin 2012 une étude (responsables de services) sur l'optimisation des zones de rangement</p> <p>Exécuter le plan pluri annuel d'investissements</p>	<p>Suivi annuel de l'exécution budgétaire</p> <p>Suite donnée à l'étude</p> <p>Suivi annuel de l'exécution budgétaire</p>
Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilités	<p>1) Acquisition d'aides techniques (laves bassins, ceinture de maintien, plateau de transfert, sangle de soulèvement, drap de glissement - rehaussement...) et poursuite des actions existantes</p> <p>2) Maintenance préventive du matériel (fauteuils roulants, chariots repas...)</p> <p>3) Réduction du poids des contenants (sacs DASRI, sacs poubelles)</p> <p>4) Information des patients de l'intérêt de la démarche de prévention pour tous</p> <p>5) Autonomisation déplacements des patients</p> <p>6) Promouvoir la réalisation des bilans avec les référents TMS et le médecin du travail par la mise en place d'un COPIL TMS</p>	<p>Mettre en place une procédure de signalement et de demande d'intervention</p> <p>Réaliser pour fin 2013 une étude sur le poids des contenants + plan d'action</p> <p>Diffuser de l'information aux patients hospitalisés</p> <p>Eduquer les patients</p> <p>Communiquer à l'attention de l'ensemble des salariés concernés</p> <p>Baisser le nombre d'accidents du travail liés à la manutention de patients et aux ports de charge</p> <p>Parvenir à un taux d'absentéisme inférieur à 8%</p>	<p>Evaluation de la procédure</p> <p>Suite donnée à l'étude</p> <p>Evaluation de la communication</p> <p>Evaluation de la démarche d'éducation</p> <p>Evaluation de la communication (cf. annexe du bilan social)</p> <p>Nombre d'accidents du travail avec arrêts</p> <p>Taux d'absentéisme</p>

B.C.G
59

FACTEUR DE PENIBILITE : MANUTENTION MANUELLE DE CHARGES DEFINIES A L'ARTICLE R. 4 541-2 DU CODE DU TRAVAIL (SUITE)

Emplois concernés : agent de service hospitalier, agent en blanchisserie - lingerie, aide-soignant, brancardier, infirmier, maçon

THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Respect des plannings de travail 2) Proposition d'activités physiques sur le lieu de travail	Réduire les modifications de plannings de Mettre en place au moins une activité sportive dans chaque établissement pour fin 2012	Obtenir un taux de satisfaction des salariés d'au moins 50% (enquête) Obtenir un taux de satisfaction des salariés d'au moins 50% (enquête)
Développement des qualifications et des compétences	1) Poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP)	Former 100% des salariés concernés	Taux de salariés formés


 CG
 LD

FACTEUR DE PENIBILITE : POSTURES PENIBLES DEFINIES COMME POSITIONS FORCEES DES ARTICULATIONS

Emplois concernés : agent en blanchisserie - lingerie, maçon, peintre, masseur-kinésithérapeute, prothésiste

THEME		INDICATEURS	
MESURES		OBJECTIFS	
Adaptation et aménagement du poste de travail	1) Attention à l'organisation et l'ergonomie de l'espace de travail	Réaliser pour fin 2012 une étude (responsables de services) sur l'optimisation des zones de rangement	Suite donnée à l'étude
	2) Formation à l'utilisation du matériel (réglage des machines en fonction de la morphologie...)	Former 100% des salariés concernés	Taux de salariés formés
	3) Acquisition de matériels à hauteur variable	Exécuter le plan pluri annuel d'investissements	Suivi annuel de l'exécution budgétaire
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Mise en place de rotations dans les activités pour alterner les différentes postures dans le respect de la volonté des intéressés	Sensibiliser les salariés à varier les postures de travail	Enquête aléatoire
	2) Propositions d'activités physiques sur le lieu de travail	Mettre en place au moins une activité dans chaque établissement pour fin 2012	Taux de satisfaction des salariés d'au moins 50% (enquête)
Développement des qualifications et des compétences	1) Poursuite des formations "prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP)	Former 100% des salariés concernés	Taux de salariés formés

PR. CG
57

FACTEUR DE PENIBILITE : EXPOSITION AUX AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX MENTIONNES AUX ARTICLES R. 4412-3 ET R. 4412-60 DU CODE DU TRAVAIL, Y COMPRIS LES POUSSIERES ET LES FUMÉES

Emplois concernés : agent de service hospitalier, agent en blanchisserie - laverie, aide soignant, conducteur de machine en lingerie, imprimeur, infirmier, jardinier, mécanicien, menuisier, plombier, prothésiste, technicien de laboratoire de biologie médicale

THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilités	<ol style="list-style-type: none"> 1) Substitution des produits contenant des agents chimiques dangereux substituables 2) Mise à jour des fiches de données sécurité (FDS) 3) Information des salariés concernés sur les risques encourus 4) Formation des salariés concernés aux mesures de prévention. 5) Suivi par le médecin du travail des salariés exposés 6) Surveillance renforcée auprès des salariés à risques 	<p>Substituer 100% des produits contenant des agents chimiques dangereux pour la fin 2012</p> <p>100% des FDS mises à jour pour la fin 2012</p> <p>100% des salariés concernés informés</p> <p>100% des salariés concernés formés</p> <p>100% des salariés concernés rencontrent une fois / an le médecin du travail</p> <p>100% des salariés concernés surveillés</p>	<p>Taux de produits substitués</p> <p>Taux de FDS mises à jour - audit des classeurs</p> <p>Taux de salariés informés</p> <p>Taux de salariés formés</p> <p>Rapport annuel du médecin du travail</p> <p>Taux de salariées concernés surveillés</p>
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	<ol style="list-style-type: none"> 1) Utilisation des équipements adaptés de protection individuelle. 2) Ventilation des locaux. 3) Identification des locaux où sont entreposés - utilisés des produits contenant des agents chimiques dangereux 4) Restriction de l'accès aux locaux où sont entreposés - utilisés des produits contenant des agents chimiques dangereux 	<p>Parvenir à ce que 100% des salariés concernés utilisent les équipements de protection individuelle</p> <p>Appliquer la procédure de ventilation des locaux</p> <p>100% des locaux visés sont identifiés</p> <p>Appliquer la procédure d'accès aux locaux</p>	<p>Taux de salariés concernées utilisateurs - enquête aléatoire</p> <p>Evaluation de la procédure - prélèvements</p> <p>Taux de locaux visés identifiés</p> <p>Evaluation de la procédure - suivi des consommations</p>

CS

Rf

CO

FACTEUR DE PENIBILITE : TEMPERATURES EXTREMES

Emplois concernés : agents en blanchisserie - lingerie


THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Installation de stores	Exécuter le plan pluri annuel d'investissements	Suivi annuel de l'exécution budgétaire
Développement des qualifications et des compétences	1) Information des salariés concernés sur les risques encourus	100% des salariés concernés informés	Taux de salariés informés
	2) Formation des salariés concernés aux mesures de prévention	100% des salariés concernés formés	Taux de salariés formés
	3) Sensibilisation des salariés à être attentifs aux collègues de travail	100% des salariés concernés sensibilisés	Supports communiqués
	4) Formation aux premiers secours	100% des salariés concernés formés	Taux de salariés formés

B. CG
LD

FACTEUR DE PENIBILITE : TRAVAIL DE NUIT DANS LES CONDITIONS FIXEES AUX ARTICLES L. 3122-29 A L. 3122-31 DU CODE DU TRAVAIL OU DES ACCORDS COLLECTIFS APPLICABLES

Emplois concernés : aide soignant, brancardier, infirmier, standardiste

THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Adaptation et aménagement du poste de travail	1) Sensibilisation à une bonne hygiène de vie - information : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail de nuit	Sensibiliser et informer 100% des salariés concernés	Taux de salariés concernés informés
Développement des qualifications et des compétences	1) Organisation de la communication avec l'encadrement	Réunir, au moins 4 fois par an, les salariés concernés et le supérieur hiérarchique (réunion à l'initiative de ce dernier)	Evaluation de la procédure - enquête de satisfaction
Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel	1) Réalisation des 2 visites médicales annuelles 2) Respect des plannings de travail 3) Organisation de la communication avec les services support, dont la DRH 4) Limitation du travail de nuit pour les salariés qui en font la demande	Réaliser 2 visites médicales annuelles pour 100% des salariés concernés Réduire les modifications des plannings Réunir, au moins 4 fois par an, les salariés concernés, le supérieur hiérarchique et des représentants des services support (réunion à l'initiative du supérieur hiérarchique) Examiner 100% des demandes (par la DRH)	Rapport d'activité du médecin du travail - taux de salariés ayant bénéficié de la visite Obtenir un taux de satisfaction des salariés d'au moins 50% (enquête) Evaluation - enquête de satisfaction Taux de demandes examinées et de limitations acceptées

 L N CG

FACTEUR DE PENIBILITE : travail en équipes successives alternantes

Emplois concernés : standardiste

THEME	MESURES	OBJECTIFS	INDICATEURS
Adaptation et aménagement du poste de travail	1) Sensibilisation à une bonne hygiène de vie - information : alimentation et gestion du sommeil en relation avec le travail en équipe alternante	Sensibiliser et informer 100% des salariés concernés	Taux de salariés concernés informés
Développement des qualifications et des compétences	1) Organisation de la communication avec l'encadrement	Réunir au moins 4 fois par an les salariés concernés et le supérieur hiérarchique (réunion à l'initiative de ce dernier)	Evaluation de la procédure - enquête de satisfaction
Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel	1) Amélioration du confort de l'espace de travail 2) Respect des plannings de travail 3) Organisation de la communication avec les services support, dont la DRH 4) Limitation du travail en équipe alternante pour les salariés qui en font la demande	Réaliser pour fin 2012 une étude (responsable de services) sur l'amélioration du confort de l'espace de travail Réduire les modifications des plannings Réunir, au moins 4 fois par an, les salariés concernés, le supérieur hiérarchique et des représentants des services support (réunion à l'initiative du supérieur hiérarchique) Examiner 100% des demandes (par la DRH)	Suite donnée à l'étude Obtenir un taux de satisfaction des salariés d'au moins 50% (enquête) Evaluation de la procédure - enquête de satisfaction Taux de demandes examinées et de limitations acceptées

CG
 18
 CG

143 - Procédure de mise en place des mesures

Il est expressément constaté l'impossibilité de mettre en œuvre simultanément l'ensemble des mesures de prévention de la pénibilité précédemment visées eu égard à la complexité de celles-ci, leur nombre, le coût qu'elles induisent et les conséquences sur le fonctionnement normal de l'entreprise qui peuvent en résulter.

Les parties se sont donc entendues pour hiérarchiser les actions à mettre en œuvre.

15 - Rôle des entretiens individuels

Les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ont la possibilité d'évoquer lors des entretiens individuels « annuels » leurs conditions de travail, leurs souhaits éventuels d'aménagement du poste de travail ou de nouvelle affectation.

16 - Fiche de prévention des expositions

La fiche de prévention des expositions aux facteurs de pénibilité, prévue par les articles L. 4121-3-1, D 4121-6 et suivants du code du travail, sera établie pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels :

- agent de service hospitalier ;
- agent en laverie (blanchisseur - linge - conducteur de machine) ;
- aide soignant ;
- brancardier ;
- imprimeur ;
- infirmier ;
- jardinier ;
- maçon ;
- masseur kinésithérapeute ;
- mécanicien ;
- menuisier ;
- peintre ;
- plombier ;
- prothésiste ;
- standardiste ;
- technicien de laboratoire de biologie médicale.

Elle mentionne :

- les conditions habituelles d'exposition appréciées, notamment, à partir du DUER ainsi que les événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition (nature du travail réalisé, caractéristiques des matériaux et appareils en cause, périodes d'exposition et autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail, procédés de travail utilisés, équipements de protection collective et individuelle utilisés) ;

- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue (dates et résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que durée et importance des expositions accidentelles) ;
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Elle est mise à jour lors de toute modification des conditions d'exposition pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur. Cette mise à jour prend en compte l'évolution des connaissances sur les produits et méthodes utilisés et conserve les mentions relatives aux conditions antérieures d'exposition.

La fiche mise à jour est communiquée au service de santé au travail.

Une copie de la fiche est remise au travailleur, en cas :

- d'arrêt de travail d'au moins trente jours consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- d'arrêt de travail d'au moins trois mois d'origine non professionnelle (arrêt maladie).

Elle est par ailleurs tenue à tout moment à sa disposition.

17 - Modification du DUER

L'employeur s'engage à modifier le DUER en prenant en compte les résultats du diagnostic initial ainsi que les mesures de prévention de la pénibilité prévues par le présent accord.

18 - Rôle des partenaires extérieurs

La spécificité de la prévention de la santé et de la sécurité au travail, et particulièrement de la pénibilité, nécessite d'associer des partenaires extérieurs à l'entreprise.

A ce titre, les parties signataires reconnaissent le rôle spécifique en matière de prévention de la « médecine du travail » ou du « service de santé au travail » ainsi que des agents de prévention des caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

19- Suivi de l'accord

Le CHSCT, consulté annuellement sur les thèmes du rapport de suivi précédemment énumérés, se réunit une fois par an pour examiner l'application de l'accord. Il établit un rapport de suivi annuel (ou périodicité inférieure à choisir). Le rapport de suivi aborde les thèmes suivants :

- suivi de la mise en place des mesures ;
- effets des mesures ;
- suivi des objectifs et indicateurs ;
- éventuelles propositions d'amélioration ou d'adaptation.

Le rapport de suivi est transmis aux comités d'établissements (CETs), au comité central d'entreprise (CCE) et au Président de la Fondation.

Il est également examiné au sein du comité de pilotage "pénibilité" (cf. article 132 de l'accord de méthodologie du 22 novembre 2011) réuni annuellement pour cela.

20 - Consultation des représentants du personnel

Le présent accord est soumis avant sa signature pour avis consultatif au CHSCT, aux CETs et au CCE.

Article 2 - Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par l'employeur. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 5 - Révision

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Article 6 - Dénonciation

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, la Fondation ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 7 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique seront déposés auprès du Service Conventions et Accords Collectifs de la DIRECCTE de Paris, située 35 rue de la Gare 75144 PARIS cedex 19 et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, situé 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de la Fondation et de leurs adresses respectives.

Article 8 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

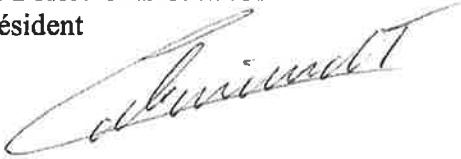
Le présent accord, d'application immédiate, est conclu pour une durée de trois ans, sauf révision et dénonciation prévues aux articles 5 et 6.


Pj CG
LD

Fait à Paris, le 26 novembre 2012

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire

M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT

Mme Patricia JOUANNE - déléguée syndicale



CFE - CGC

Mme Christine GOGIBUS - déléguée syndicale



CGT

M. Dominique LEROUX - délégué syndical



Mme Isabelle LAZARUS - déléguée syndicale

Mme Sophie DECROIX - déléguée syndicale

M. Pascale CRICCO - déléguée syndicale

GIS - UNSA

M. Frédéric LAMANDE - délégué syndical

M. Olivier SALZE - délégué syndical