

Vivre ensemble est une force

## ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION AEIM-Adapei 54 (2013-2015)

ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.-Adapei 54) représentée par M. Jacques JEANJEAN, Président

D'UNE PART

ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur Délégué(e) :

- |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS<br>Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. :   | Monsieur VOIRIN<br>Monsieur HENRIOT  |
| - Pour la C.G.T. :   | Monsieur BAUER<br>Monsieur EVA       |
| - Pour F.O. :        | Monsieur BERNARDINI<br>Monsieur HIEN |

D'AUTRE PART

Il est convenu ce qui suit :

### Préambule

Dans la continuité du Plan d'Actions Seniors, de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle ainsi que de l'accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), il est réaffirmé la volonté de garantir l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi de tout travailleur quel que soit son âge et son niveau de qualification en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre ces derniers, en conformité avec les prescriptions de la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et les textes pris pour son application.

Il est également rappelé l'attachement à garantir dans l'Association :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois ;
- l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O.

## ARTICLE 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser et faciliter :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein de l'Association ;
- l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans s'ils sont détenteurs d'un titre de bénéficiaire de travailleur handicapé ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans.

## ARTICLE 2 : Le diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'Association a été réalisé préalablement à la négociation et à la conclusion du présent accord.

Ce diagnostic porte notamment sur :

- la pyramide des âges
- la place respective des jeunes et des seniors dans l'Association et les caractéristiques de ces populations
- les prévisions de départ à la retraite
- les bilans du plan d'actions Seniors (Bilans des années 2010, 2011 et 2012)
- le rapport de situation comparée

Concernant les perspectives de recrutement, il est précisé que, compte tenu des plateaux techniques financés, les remplacements des départs à la retraite s'effectuent sur la base du principe « remplacement poste pour poste » (à qualification professionnelle équivalente). Au moment de la rédaction du présent accord, il n'existe pas de projet de création de nouvel établissement.

Les remplacements se font donc, *a minima*, poste par poste, même si chaque départ reste l'occasion de se réinterroger sur les besoins de compétences et le profil du poste.

Le diagnostic réalisé à partir des départs prévisionnels en retraite sur une échéance à 3 ans ne fait pas apparaître de source de fragilité et d'inquiétude quant aux compétences-clés à préserver.

L'identification des compétences-clés n'apparaît donc pas comme une problématique en matière de recrutement lié à des départs à la retraite du fait :

- d'une politique de recrutement continue (renouvellement permanent) ayant permis et favorisé une mixité des âges au sein des équipes ;
- que les compétences sont généralement détenues et partagées par plusieurs salariés (plusieurs professionnels interviennent sur un champ : la compétence est rarement unique).

Conformément à l'accord G.P.E.C. (article 3.1.1), une information des salariés relative aux départs prévisionnels en retraite sera réalisée par voie d'affichage.

Les diagnostics et documents ont été remis aux organisations syndicales et sont annexés au présent accord.

- cf. annexes 1 et 2 (Diagnostic « Juniors » et Diagnostic « Seniors »)  
annexe 3 (Prévisions Départ à la Retraite)  
annexe 4 (Rapport de Situation Comparée 2012)  
annexe 5 (Bilans Plan d'Actions Seniors 2010, 2011 et 2012)

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O



### ARTICLE 3 : Détermination des domaines d'action et objectifs

#### Article 3.1 : Objectif chiffré en matière de recrutement de jeunes en Contrat à Durée Indéterminée

L'Association s'engage à recruter en Contrat à Durée Indéterminée d'ici à 2016, 30 jeunes (cf. définition à l'article 1).

#### Article 3.2 : Objectif chiffré en matière d'embauche de salariés âgés

L'Association se fixe comme objectif le recrutement en Contrat à Durée Indéterminée d'ici à 2016, de 15 salariés âgés de 55 ans et plus.

#### Article 3.3 : Objectif chiffré en matière de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Le pourcentage de salariés âgés de 57 ans et plus sera maintenu à 13 % de l'effectif total pendant la durée de l'accord.

### ARTICLE 4 : Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

#### Article 4.1 : Mise en place d'un parcours d'accueil

##### 4.1.1. Rappel des engagements issus de l'accord G.P.E.C. du 22 janvier 2013

Conformément à l'accord d'entreprise G.P.E.C. du 22 janvier 2013, il est rappelé les engagements pris par l'Association en matière d'intégration des nouveaux salariés.

Ces engagements sont réaffirmés dans le présent accord : ainsi, lors de l'intégration de nouveaux salariés, toutes informations utiles à la bonne compréhension du handicap, du projet de l'Association et de l'établissement ou du service d'affectation doivent être portées à sa connaissance.

En complément de ces informations, l'A.E.I.M.-Adapei 54 s'engage à :

- permettre à tout nouvel embauché de bénéficier d'une sensibilisation relative à la connaissance du handicap ;
- mettre en place des journées d'accueil des nouveaux salariés.

Ces journées d'accueil ont une double finalité :

- faire découvrir l'Association dans son ensemble, par un temps d'échange direct avec le Président et la Direction Générale de l'A.E.I.M.-Adapei 54 et une présentation de l'ensemble du périmètre d'activité de l'Association ;
- permettre au salarié de se situer dans son environnement professionnel et de mieux appréhender les perspectives d'évolution pour construire son projet professionnel.

En complément de l'engagement pris dans l'accord G.P.E.C., il est précisé que deux journées d'accueil seront organisées par année civile.

Une 1<sup>ère</sup> journée d'accueil a été réalisée le 25 juin 2013 (remise du projet associatif global, présentation de l'action familiale, présentation des activités du Comité d'Entreprise par la Secrétaire du C.E.).

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O.

#### 4.1.2. Engagement de structuration et de finalisation d'un parcours d'accueil des salariés

L'Association s'engage à formaliser et finaliser un parcours d'accueil des nouveaux salariés, avec présentation aux Délégués Syndicaux d'entreprise et au Comité d'Entreprise de la démarche et des documents pour la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2014.

Cette formalisation s'appuiera sur les éléments retenus lors de la négociation du présent accord, à savoir :

- ➔ Journée d'accueil des nouveaux salariés
  - ➔ Visite du site/de l'établissement (repérage géographique)
  - ➔ Présentation des collègues/de l'équipe pluri-professionnelle (ressources en interne)
  - ➔ Désignation du référent (pour les jeunes)
  - ➔ Présentation des ressources/partenaires externes (MDPH, service tutélaire, ...) mais également des sites de proximité pour garantir la prise en charge globale des personnes accueillies (continuité du projet personnalisé) – découverte du lieu de vie ou du lieu de travail
  - ➔ Présentation et connaissance de la population accueillie
  - ➔ Formations d'intégration : « Connaissance du handicap » - « Bienveillance »
  - ➔ Rédaction d'un guide d'accueil des salariés dont le contenu pourrait s'inspirer du travail antérieurement débuté mais également des réalisations faites au niveau des établissements de l'Association :
    - Présentation générale de l'entreprise, de ses activités – Projet associatif global (PAG)
    - Mission de l'établissement – projet établissement
    - Présentation de l'environnement de travail, des partenaires
    - Organigramme
    - Renseignements pratiques (lecture d'un bulletin de salaire, congés payés ...)
    - IRP (Comité d'entreprise, DP, CHSCT) – Œuvres sociales
    - Règlement Intérieur
    - Protocoles internes – Consignes de sécurité
- Un document synthétique sera privilégié.

Dans le cadre du processus d'accueil, il est rappelé l'importance d'associer l'équipe à celui-ci. Ainsi, a minima, une information préalable (orale/écrite) auprès de l'équipe devra être réalisée quant à l'arrivée d'un nouveau salarié dans la structure.

Les collègues de travail ont, en effet, une place prépondérante quant à l'apprentissage du métier (conduite à tenir, postures par rapport à certaines situations ...).

#### Article 4.2 : Désignation d'un salarié référent

Tout jeune recruté dans le cadre du présent accord (cf. articles 1 et 3.1) sera accompagné par un salarié référent dont les missions, les moyens et les conditions de désignation sont précisées ci-après :

##### 4.2.1 : Missions du référent

Le salarié référent facilite l'intégration du jeune dans l'entreprise :

- il participe à son accueil ;
- il l'aide à connaître les codes et l'organisation de l'Association ainsi que de son environnement de travail ;
- il lui apporte des réponses aux questions qu'il peut se poser ou l'oriente vers la personne la mieux placée pour lui répondre.

Personne ressource, le salarié référent est l'interlocuteur privilégié du jeune recruté

Garant du bon déroulement et du suivi du parcours d'accueil du jeune, le référent doit s'assurer que ce parcours a bien été réalisé (une trame d'un document de suivi sera réalisée afin de l'aider dans le cadre de cette mission).

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O.



#### 4.2.2 : Désignation du référent

Le salarié désigné comme référent doit être volontaire pour exercer cette mission : il devra disposer d'une ancienneté suffisante dans l'Association établissant sa connaissance des fonctionnements de l'Association, de l'environnement professionnel ...

Cette désignation pourra éventuellement s'inscrire dans une logique de parcours professionnel pour les salariés ayant des souhaits d'évolution (la mission de référent peut être l'occasion de mettre des professionnels sur l'exercice de missions autres que le cœur de métier et ainsi permettre la préparation d'une possible évolution professionnelle).

Le salarié référent sera prioritairement désigné au niveau de l'établissement mais il peut également appartenir à un autre établissement, en fonction des situations.

Le salarié référent sera désigné sur proposition des directions d'établissement et validation par le DRH/les Directeurs de Pôle/le Directeur de la Plateforme Services/la Directrice des Soins (selon les cas de figure et l'établissement concerné).

#### 4.2.3 : Moyens accordés au référent

En premier lieu, chaque salarié désigné référent bénéficiera d'une formation, réalisée en intra afin de l'accompagner dans cette mission (cf. article 8.3).

La durée de la mission de référent est fixée à trois mois.

L'Association s'engage à ce que chaque salarié référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission auprès du jeune dans une limite de 15 heures sur les trois mois que dure la mission.

L'organisation de cette mission sera laissée à l'appréciation du salarié référent (en fonction du parcours d'accueil et des besoins du jeune embauché) avec validation préalable auprès de son responsable hiérarchique.

Afin d'exercer l'accompagnement du jeune embauché, le référent est prioritairement dégagé de sa charge de travail (par allègement). La mission peut également être organisée hors temps de travail s'il n'existe pas de possibilité d'alléger la charge de travail. En ce dernier cas, en fonction de l'organisation du travail du référent, des heures supplémentaires pourront être envisagées.

Il est expressément convenu que les éventuels temps de déplacement du référent pour se rendre dans l'établissement du jeune embauché ne sont pas compris dans les 15 heures attribuées qui doivent correspondre à un réel temps d'accompagnement du jeune.


Il est également précisé que, pour le jeune embauché, les rencontres avec le référent se réalisent pendant son temps de travail.

#### Article 4.3 : Entretiens de suivi

Deux entretiens de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptés selon son parcours et portant notamment sur l'intégration du jeune dans l'Association, seront réalisés.

Ces entretiens de suivi devront permettre au jeune de faire le point avec son responsable et son référent sur l'état d'avancement de l'accueil.

Cet entretien ne doit pas se confondre avec le moment éventuel où sont envisagées l'évaluation de la période d'essai et la confirmation dans l'emploi du jeune. Il n'est pas question d'engager le référent dans une forme de codécision sur la pertinence sur le maintien ou non du jeune dans l'Association.

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O

Une trame d'entretien de suivi (reprenant notamment les étapes du parcours d'accueil du jeune) sera rédigée.

Les deux entretiens se dérouleront selon la chronologie suivante :

- l'un au terme du 1<sup>er</sup> mois de présence du jeune embauché dans l'Association ;
- le second à l'issue des 3 mois de la mission du référent.

La document de suivi sera relayé au niveau du Siège (Direction des Ressources Humaines), lorsque toutes les étapes du parcours d'accueil seront finalisées, pour intégration dans le dossier du salarié.

#### **Article 4.4 : Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages**

Pour favoriser une meilleure insertion des jeunes salariés dans l'emploi, l'Association s'engage à favoriser le recours à des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et à s'inscrire dans les dispositifs pour l'emploi des jeunes (contrats emploi avenir par exemple).

L'Association, soucieuse de favoriser le recours aux contrats en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation ...) et aux stages, s'engage à développer ses partenariats avec les écoles, universités, ... comme en témoigne la conclusion, le 4 septembre 2013, d'une convention de partenariat avec l'Université de Lorraine (ISAM-IAE).

L'Association s'engage à poursuivre l'amélioration de la qualité des stages proposés et des conditions d'accueil des stagiaires.

En fin de contrat ou de stage, les candidatures des personnes qui auront émis un souhait d'intégrer l'Association, seront conservées 6 mois pour faciliter un éventuel recrutement, notamment en alimentant la Candidathèque (engagement accord GPEC).

### **ARTICLE 5 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés**

#### **Article 5.1 : Actions favorisant le recrutement de salariés âgés**

##### 5.1.1 : Principe de non-discrimination

Le principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement est réaffirmé. Les critères retenus pour le recrutement sont fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

L'Association s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

##### 5.1.2 : Politique de l'emploi

Pour favoriser une meilleure insertion des salariés âgés dans l'emploi, l'Association s'engage à recourir aux contrats spéciaux, notamment le contrat de professionnalisation.

##### 5.1.3 : Cumul emploi-retraite

L'Association s'engage à :

- examiner les demandes de cumul emploi-retraite ;
- informer les salariés ainsi que la hiérarchie sur les possibilités de recrutement d'un salarié ayant déjà liquidé sa retraite.



A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.

C.G.T.

F.O



#### 5.1.4 : Rapprochement auprès d'organismes spécialisés dans le recrutement de seniors

Dans l'objectif de diversifier les sources de recrutement, l'Association cherchera à prendre contact avec des organismes spécialisés dans le recrutement de seniors (agences intérim ...).

### **Article 5.2 : Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité**

#### 5.2.1 : Prévention

Il est rappelé l'engagement pris dans le cadre de l'accord G.P.E.C. en matière de prévention : afin d'éviter que des difficultés se traduisent par une situation d'inaptitude, l'A.E.I.M.-Adapei 54 s'engage à permettre à tout salarié en exprimant le souhait, d'être reçu par le D.R.H. et/ou la Responsable Formation afin d'identifier les possibilités d'évolution et/ou de reclassement.

#### 5.2.2 : Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'Association s'engage à examiner les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles des salariés seniors, en s'appuyant notamment sur le Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

En conséquence, l'Association s'engage à ce que chaque établissement et service introduise dans le Document Unique d'évaluation des risques professionnels, les facteurs de pénibilité concernant les seniors (55 ans et plus) afin de détecter les situations problématiques nécessitant la mise en place ou le renforcement d'actions de prévention et/ou d'actions correctives (notamment par l'adaptation ou l'aménagement de poste, l'organisation des prises en charge). Les services de l'ALSMT pourront être utilement sollicités à cet effet.

#### 5.2.3 : Diagnostic pénibilité

Un travail d'identification des salariés âgés, soumis aux critères de pénibilité, a été réalisé dans chacun des Pôles au 31 décembre 2012.

Le constat est qu'il existe peu de situations d'exposition aux facteurs de pénibilité concernant ces salariés : les facteurs identifiés concernent :

- le port de charge/les postures pénibles
- le bruit
- le travail de nuit

Afin de réduire les facteurs d'exposition aux facteurs de pénibilité, l'Association s'engage à :

- mobiliser le Plan de Formation pour permettre aux Seniors d'occuper un poste moins soumis aux facteurs de pénibilité,
- accorder une priorité aux Seniors sur un poste de qualification équivalente à moindre pénibilité,
- accorder une priorité aux Seniors sollicitant une réduction de leur temps de travail.

### **Article 5.3 : Actions d'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

Il est rappelé que tout salarié ayant au minimum 2 ans d'ancienneté a droit, à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'Association.

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O

Cet entretien peut être sollicité auprès de la Direction des Ressources Humaines et peut être conduit par un représentant de l'entreprise en mesure de prendre le recul nécessaire : le supérieur hiérarchique direct, le N+2, le DRH ...

#### **Article 5.4 : Aménagement des fins de carrière**

##### 5.4.1 : Bilan Retraite

L'Association s'engage à répondre favorablement aux demandes de « Bilan retraite » sollicitées auprès de la Direction des Ressources Humaines par les salariés âgés de 58 ans et plus.

L'Association s'engage à informer chaque année les salariés de 58 ans et plus sur la possibilité de bénéficier d'un entretien « Bilan Retraite » auprès de la Direction des Ressources Humaines.

##### 5.4.2 : Accès au temps partiel choisi

L'Association s'engage à accorder une priorité d'accès au temps partiel pour les salariés âgés de 55 ans et plus qui en feraient la demande.

##### 5.4.3 : Réunions d'information

L'Association s'engage à réaliser des réunions d'informations auprès des salariés âgés d'au moins 58 ans sur les règles applicables en matière de retraite (réforme des retraites, retraite progressive, surcote, possibilités de cumul emploi-retraite ...).

#### **ARTICLE 6 : Transmission des savoirs et des compétences**

L'Association s'engage à organiser les équipes de travail en prenant soin d'associer des salariés expérimentés âgés et des jeunes.

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

Les réunions institutionnelles peuvent être ces lieux d'échange afin de créer du lien dans l'équipe et de valoriser les savoirs et aptitudes détenues tant par les salariés expérimentés que par les jeunes.

#### **ARTICLE 7 : Egalité professionnelle et mixité des emplois**

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, l'Association rappelle les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes issus de l'accord d'entreprise du 8 mars 2012 et de développer la mixité des emplois.

##### **Article 7.1 : Rappel des engagements pris en matière de politique de mixité**

Constatant que la mixité des équipes est source de richesse, notamment dans l'accompagnement des personnes handicapées mentales, des engagements en matière d'actions visant à accroître cette mixité dans les établissements ont été pris :

- s'engager à promouvoir les candidatures d'hommes dans les fonctions dans lesquelles ils sont les moins bien représentés (personnel administratif, éducatif et social, paramédical, services généraux notamment)

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O



- s'engager à promouvoir les candidatures des femmes dans les fonctions dans lesquelles elles sont les moins bien représentées (secteur Travail Protégé, Métiers Educatif Technique et Technique)

Ainsi, les annonces et les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Par suite, l'A.E.I.M. s'engage à ce que le genre minoritaire dans ces métiers soit reçu en entretien lorsqu'une personne répond à une publication de poste.

Il sera cependant rappelé que les critères retenus pour le recrutement doivent être fondés, notamment, sur les nécessités du poste à pourvoir, les compétences requises, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Pour chaque publication de poste
  - Nombre de candidatures hommes reçues/Nombre de candidatures femmes reçues
  - Nombre de candidats hommes reçus/Nombre de candidates femmes reçues
  - Genre de la personne recrutée

### **Article 7.2 : Rappel des engagements pris en matière de mobilité professionnelle**

L'A.E.I.M. encourage les femmes autant que les hommes à la mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

Ainsi, les postes à pourvoir en interne doivent être proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les mêmes compétences et connaissances requises. Aucune considération d'ordre personnel ou familial ne doit intervenir avant de proposer, à une femme ou à un homme, un poste vacant, même si celui-ci s'accompagne d'une mobilité géographique.

Le principal engagement de cet axe est celui de favoriser les évolutions professionnelles dans les filières professionnelles, notamment en ayant un regard attentif quant aux souhaits émis par les salariés concernant leur évolution professionnelle, souhaits qui seraient repérés lors des entretiens individuels et professionnels.

Les indicateurs de suivi dans le cadre de cet axe seront les suivants :

- Suivi annuel de la répartition par catégorie professionnelle des femmes et des hommes sur les 3 Filières repérées (au travers du Rapport de Situation Comparée) : Cadres/Services Généraux/Administratifs

### **Article 7.3 : Rappel des engagements pris en matière de conditions de travail**

Dans le cadre de cet axe, les engagements pris reposaient sur :

- la réalisation d'une étude qualitative auprès des salariés à temps partiel afin d'établir un état des lieux (temps partiel choisi/subi ; souhaits d'évolution professionnelle ; souhaits d'augmentation du temps de travail ...) ;
- la réalisation d'une étude qualitative sur les travailleurs de nuit (qualification ; tâches réellement effectuées ; durée du travail ; souhaits d'évolution professionnelle ...) ;
- l'engagement de favoriser dans la mesure du possible et en fonction des compétences et des disponibilités de postes, l'accès aux demandes qui seraient faites par les salariés (ex. : augmentation de temps de travail, passage sur un poste de jour ...), cet accès pouvant nécessiter un recours à la formation dans certaines situations.

Il est à préciser que les enquêtes relatives au temps partiel et au travail de nuit ont été réalisées sur le 1<sup>er</sup> semestre 2013 (la présentation des résultats sera effectuée lors d'une réunion de négociation annuelle 2013 consacrée à l'examen de la situation de l'emploi).

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O

## **ARTICLE 8 : Accès à la formation des salariés âgés, des jeunes et des référents**

### **Article 8.1 : Accès à la formation des salariés âgés**

L'Association s'engage à communiquer chaque année sur le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'actions de formation dans le cadre du Plan de Formation.

L'Association s'engage également à communiquer sur les différents dispositifs de formation (Bilan de Compétences, Validation des Acquis de l'Expérience, actions de professionnalisation) auprès des salariés âgés de 50 ans et plus.

Enfin, l'Association s'engage à accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilan de compétences ou de V.A.E.

### **Article 8.2 : Accès à la formation des jeunes**

Les parties signataires reconnaissant la nécessité d'accompagner les jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme afin de leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires à l'exercice de leurs missions.

A cet égard, l'Association s'engage à inscrire, de manière prioritaire, dans un parcours de formation qualifiante, les jeunes recrutés dans le cadre du présent accord (article 3.1) et non diplômés à leur embauche.

### **Article 8.3 : Accès à la formation des référents**

L'Association s'engage à ce que chaque salarié désigné référent soit formé en intra (à l'échelle de l'A.E.I.M.) sur le rôle attendu du référent (garant des étapes du parcours d'accueil du jeune et non pas appréciation sur les compétences du jeune) et des modalités d'exercice de cette mission (présentation du document de suivi, du parcours d'accueil, documentation ...).

L'objectif est de pouvoir donner au référent les éléments nécessaires à l'exercice de la mission de référent

## **ARTICLE 9 : Dispositions finales**

### **Article 9.1 : Calendrier prévisionnel et modalités de suivi et d'évaluation**

Les engagements souscrits dans le présent accord seront mis en œuvre avant 2016, terme de cet accord.

Un suivi sur la mise en œuvre de l'accord et la réalisation effective des engagements sera présenté et communiqué chaque année au Comité d'Entreprise (pour avis).

### **Article 9.2 : Modalités de diffusion de l'accord auprès des salariés**

Le présent accord fera l'objet d'un affichage au sein de tous les établissements et services.

Il est demandé à chaque Direction de relayer en réunion auprès du personnel l'information sur l'existence du présent accord.

La Direction des Ressources Humaines s'attachera à effectuer une communication spécifique sur site, en collaboration avec les directions d'établissements et services.

  
A.E.I.M.

  
C.F.D.T.

  
C.G.C.

C.G.T.

F.O



### Article 9.3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (années 2013-2014-2015). Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son agrément par le Ministère de la Santé (publication de l'arrêté d'agrément au J.O.).

Il pourra être révisé en tout ou partie sous la forme d'avenant.

### Article 9.4 : Notification, dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale auprès de la DIRECCTE et des Conseils de Prud'hommes de Meurthe-et-Moselle.

Le dépôt auprès de la DIRECCTE s'effectuera dans les conditions prévues à l'article R. 5121-29 du Code du travail, c'est-à-dire accompagné :

- du diagnostic préalable
- de la fiche descriptive du contenu de l'accord d'entreprise (selon modèle établi par arrêté ministériel)

Un contrôle de conformité est effectué par la DIRECCTE dans un délai de 3 semaines à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces. A défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'accord d'entreprise sera présumé conforme.

Il sera dès lors soumis à la procédure d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Fait à Villers-lès-Nancy, le 24 septembre 2013  
En 5 exemplaires

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

LES DELEGUES SYNDICAUX

Monsieur JEANJEAN

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.G.C.



*N. HATUIS D.*

*Jean HENRIOT*



Pour la C.G.T.

Pour F.O.



A.E.I.M.

C.F.D.T.

C.G.C.

C.G.T.

F.O.