

AVENANT N°21/2015
A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE DE
L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES
SERVICES A DOMICILE (BAD)

~~AD~~ ~~AV~~ ~~CP~~ ~~UN~~ ~~UN~~
AD AV CP UN UN
1 3.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Cet avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre X de la convention collective.

« Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Chapitre I. Contrat de génération

PREAMBULE

Créé par la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et modifié par la Loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Cet avenant, conclu en application des articles L5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

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

Il remplace le titre X de la convention collective.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent texte concerne les structures de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- de l'emploi des salariés âgés,
- et de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont un exemplaire figure en annexe du présent texte.

ARTICLE 2 – LES SALARIES CONCERNES

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés)
- Les salariés âgés d'au moins 55 ans.

CCN
AW 2
3
AB MD

ARTICLE 3 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 3.1 – Les objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées

- Recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des trois années suivant la signature de l'accord.
- Atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10% de l'ensemble des embauches en CDI

Indicateur de suivi

Taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI

Article 3.2 – Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

Article 3.2.1 – La mise en place d'un parcours d'accueil

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur le cas échéant, les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles.
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure.
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé

Article 3.2.2 – La désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Handwritten signatures and initials: *AB*, *AV*, *W*, *CP*, *CCN*, *3*, *3*

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

Article 3.3 – La mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesure engagée

Application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans et moins embauchés en CDI au sein la branche

Mise en place du référent

Application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de 26 ans et moins embauchés en CDI

Indicateur de suivi

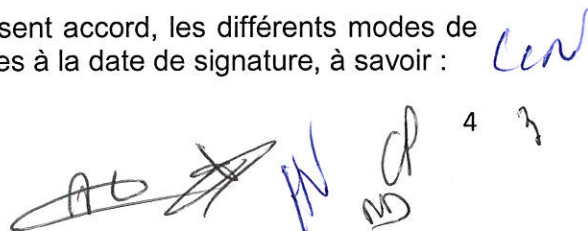
Nombre de référents au niveau de la branche.

Nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

3.4 – Accès à la formation professionnelle

a) dispositions visant les jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :



- le plan de formation ;
- le CIF;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10% de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins de 26, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

3.5. Emplois d'avenir

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le Gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

3.6 – Le recours à l'alternance

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :



 20 ~~AL~~ AL Hu au CP 5 3 CCN

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des trois ans.

3.7.- Le recours et l'organisation des stages

Conformément aux dispositions de la Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil. » Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil. »

Mesure engagée

Maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche. Analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi

Nombre de stagiaires accueillis par les structures de la Branche

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L.1152-1 (harcèlement moral) et L.1153-1 (harcèlement sexuel) du Code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales .

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : d'accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne-ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la Branche et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : www.emploi-ess.fr

Handwritten signatures and initials: AL, HW, CP, UN, 6/3

ARTICLE 4 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54% des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20% plus de 55 ans.

Les séniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

Article 4.1 – Les objectifs chiffrés

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 4.1.1 – Les embauches

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent 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.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20. est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des séniors qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.1.2 – Le maintien dans l'emploi

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20% de l'effectif.

Indicateur : La branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

CCN
ADW

Article 4.2 – Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (ou, en l'absence de CHSCT avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article 4.3 – Les actions prioritaires

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

➤ Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

a – Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6. doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les deux ans pour les salariés ayant au moins deux années d'activités dans une même structure est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...),
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les trois ans suivant la signature du présent accord, 100% des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'HW', 'd', 'UN', and '8'.

b - Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c - Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

➤ Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

➤ Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La Branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience

a – Les périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

b – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Handwritten signatures and initials: "AL", "HW", "WOP", "UN", and the number "9 3".

➤ **L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les deux ans précédant son départ en retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.

➤ **Temps partiel aménagé**

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- La garantie décès (capital et rente)
- La part patronale et salariale des cotisations de retraite Sécurité Sociale
- La part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4 – La transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la Branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale, soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.



Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5% au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

ARTICLE 5 – LES OBJECTIFS D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la Branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois, pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.

ARTICLE 6 – DUREE

Le présent accord s'applique pour une durée de trois années de date à date après publication au journal officiel de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

ARTICLE 7 – AGREMENT

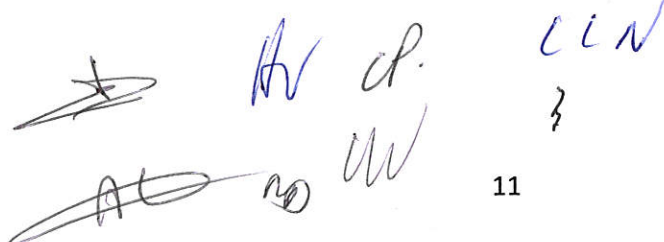
Conformément à l'article L314-6 du code du l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

ARTICLE 8. EXTENSION

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris le 24 mars 2015

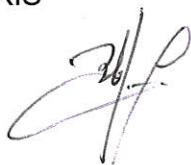
Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, and initials 'AV', 'CP.', 'UN', 'no', and 'UW' in the center. On the right, there are handwritten initials 'CCN' and a bracket-like symbol.

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

UNADMR

Monsieur Jean Pierre BORDEREAU
Union Nationale des Associations
ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS



UNA

Monsieur Yves VEROLLET
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS



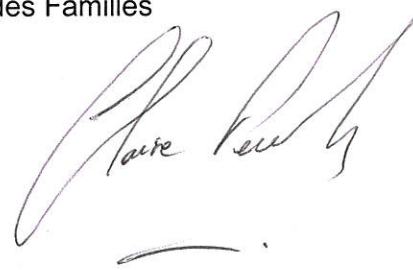
ADESSA A DOMICILE FEDERATION NATIONALE

Monsieur Hugues VIDOR
350, rue Lecourbe
75015 PARIS



FNAAFP/CSF

Madame Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet
75019 PARIS



ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Monsieur Loïc LE NOC

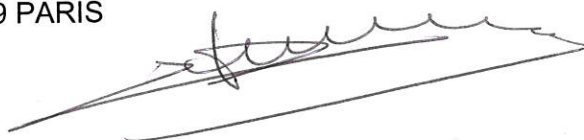
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



CFE/CGC

Monsieur Claude DUMUR

Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75009 PARIS



CFTC

Monsieur Gérard SAUTY

Fédération Nationale Santé Sociaux
34 quai de Loire – 75019 PARIS

p/o Aline MOUGENOT



CGT

Madame Maryline CAVAILLE

Fédération Nationale des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

PO : DELZONGLE Nathalie



CGT-FO

Madame Josette RAGOT

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, impasse Tenaille – 75014 PARIS

ANNEXE

**DIAGNOCTIC PREALABLE A LA NEGOCIATION
D'UN ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE
GENERATION DANS LA BRANCHE DE L'AIDE, DE
L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS
ET DES SERVICES A DOMICILE**

I. ELEMENTS RELATIFS A LA PYRAMIDE DES AGES

La première caractéristique de la population salariée de la Branche est la forte proportion de femmes (95% selon la DARES en 2010¹.)

La Branche se distingue également d'autres secteurs au regard de sa pyramide des âges avec une forte proportion de salariés seniors et une faible présence de jeunes de moins de 25 ans :

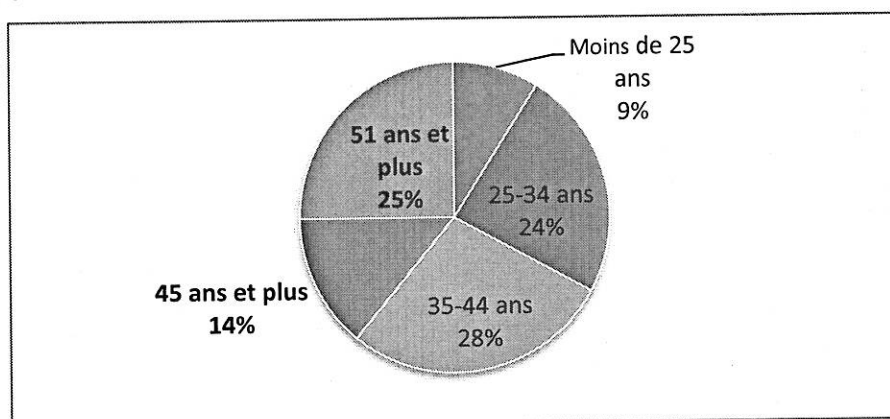
Classes d'âge	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Total
Effectifs	16 284	31 080	54 084	67 680	28 800	197 928
En %	8,2%	15,7	27,3%	34,2%	14,6%	100%

Source : DADS 2008, fichier salariés, construit à partir des 3 conventions collectives :

- Convention collective nationale concernant les personnes des organismes de travailleuses familiales
- Convention collective nationale concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR
- Convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile (convention de 1983)

Afin d'avoir des éléments de comparaison, il est utile de comparer ces éléments aux chiffres issus de statistiques nationales. A ce titre, les données de la DARES indiquent une part de femmes de 47% dans l'emploi entre 2008 et 2010, proportion bien inférieure à celle de la BAD.

Concernant l'âge des salariés tous secteurs confondus, les tranches se répartissent de la manière suivante :



Source : Caractéristiques des personnes en emploi entre 2007 et 2009 – Chiffres DARES

Tous secteurs confondus, les seniors (45 ans et plus) représentent 39%, dont 25 % ont plus de 51 ans. La part des seniors dans l'emploi est en constante augmentation : elle passe de 20% de plus de 50 ans en emploi dans les années 1980 à 25% à la fin des années 2000.

¹ 95% des femmes Aides à domicile en 2010 – Chiffres DARES Analyses mars 2012

L'augmentation de la part des seniors et notamment des plus de 55 ans se constate aussi dans la Branche.

II. ELEMENTS RELATIFS AUX CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIES AGES ET A L'EVOLUTION DE LEUR PLACE RESPECTIVE DANS LA BRANCHE SUR LES TROIS DERNIERES ANNEES DISPONIBLES

L'enquête diligentée par AMNYOS permet de constater que les plus de 45 ans et plus représentent près de la moitié des salariés de la branche soit 49%, dont 15% de plus de 55 ans. Cette donnée est similaire à l'enquête panel 2011, rapport national, qui identifiait 48% de salariés ayant 45 ans et plus.

Par ailleurs, les jeunes de moins de 26 ans sont sous représentés dans la Branche.

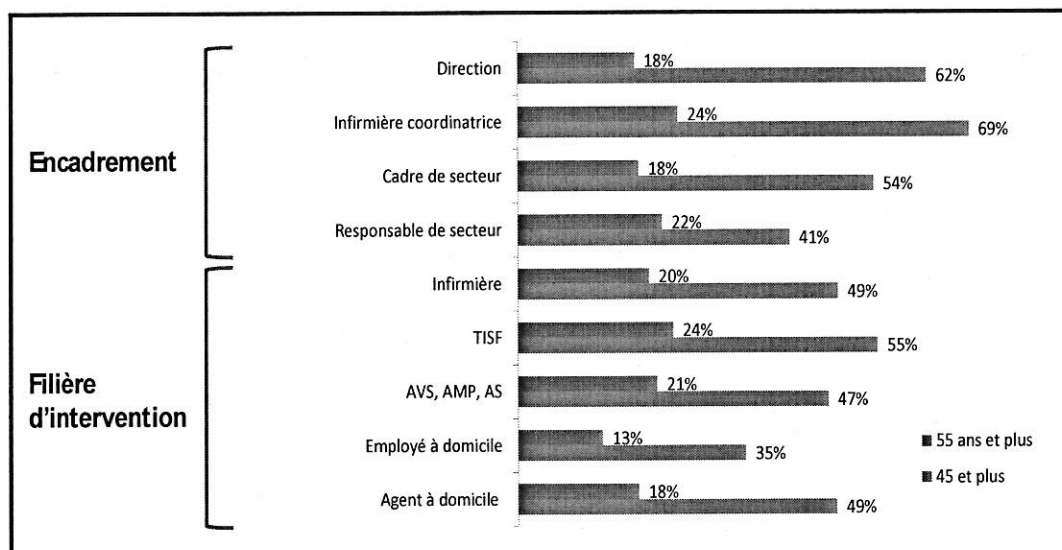
Ils représentent 9% tous secteurs confondus alors que dans la Branche les 18-24 ans représentaient 8,2% en 2008 et 7,2% en 2011 d'après l'enquête AMNYOS.

La part des seniors étant très importante dans la Branche, c'est sur cette population que la Branche dispose d'éléments plus précis.

L'enquête AMNYOS a ainsi permis de constater que les seniors sont bien présents sur l'ensemble des métiers de la branche, que ce soit au niveau des métiers d'intervention, d'encadrement intermédiaire ou de direction.

Mais cette surreprésentation des seniors dans les métiers de la branche est particulièrement accentuée dans les métiers liés à l'intervention à domicile, qui nécessitent souvent des déplacements et des efforts physiques importants.

La présence des seniors dans les métiers de la branche



Pour les métiers de la filière d'intervention, les seniors sont particulièrement présents sur le métier d'agent à domicile :

- 49% des agents à domicile ont 45 ans et plus,
- 47% des Auxiliaire de Vie Sociale (AVS), des Aides Médico-Psychologiques (AMP) et des Aides-soignantes (AS) ont 45 ans et plus.

Ils sont par contre sous représentés sur le métier d'employé à domicile.

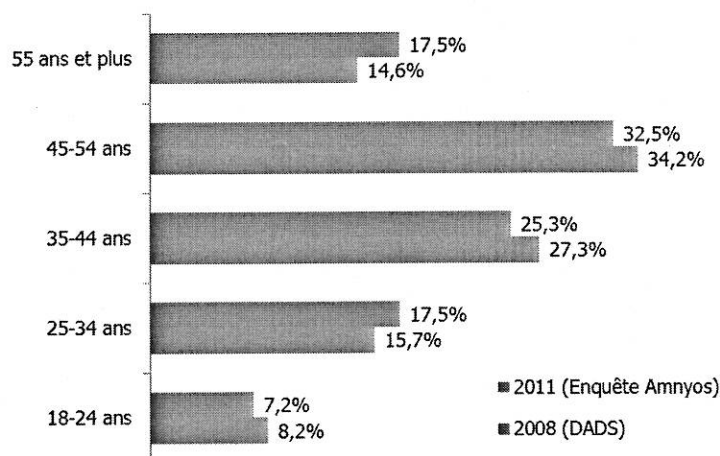
La question du renouvellement se pose particulièrement pour les Technicien(nes) de l'intervention sociale et familiale (TISF), avec 55% de salariés de plus de 45 ans et 24% de plus de 55 ans.

Les seniors sont logiquement plus présents sur certains métiers liés à l'encadrement, particulièrement les directeurs (62% de 45 et +) et les infirmières coordinatrices (69% de 45 ans et +).

Par contre, le métier de responsable de secteur, qui est le métier emblématique de l'encadrement intermédiaire, se distingue par une part relativement peu importante de seniors (41%) par rapport aux autres métiers.

Si la part des seniors est importante dans la Branche, le vieillissement de la population s'accroît au fil des années avec un accroissement de la population seniors alors que la part des jeunes de moins de 25 ans tend à diminuer

Évolution de la pyramide des âges entre 2008 et 2011 :



III. ELEMENTS RELATIFS AUX PREVISIONS DE DEPART A LA RETRAITE

Les prévisions de départ à la retraite sont plus difficiles à établir depuis la Loi de réforme dans la mesure où c'est aujourd'hui très majoritairement le salarié qui prend l'initiative du départ à la retraite avec des délais de prévenance relativement courts rendant les prévisions d'une année sur l'autre plus difficiles.

Le rapport de l'Observatoire de Branche (enquête panel 2011) permet d'établir que l'âge moyen des salariés lorsqu'ils quittent la structure au-delà de 55 ans est de 59,84 ans.

Cette donnée ne prend pas en considération le motif du départ (démission, licenciement notamment pour inaptitude, départ à la retraite...)

Cependant, les chiffres issus de l'enquête AMNYOS permettent d'établir que 17,5% des salariés ont plus de 55 ans ce qui représente environ 38 500 salariés.

Cela revient à dire que dans les 5 à 10 ans à venir, si l'activité est constante, il faudra procéder au recrutement de plus de 35 000 salariés.

Ce fort besoin en recrutement va notamment concerner les métiers d'interventions pour lesquels les plus de 55 ans sont surreprésentés (TISF : 24%, infirmières coordinatrices : 24%, AVS : 21%...)

IV. ELEMENTS RELATIFS AUX PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Malgré les difficultés rencontrées ces dernières années, les structures interrogées semblent avoir maintenu une certaine dynamique en matière de recrutement.

D'après l'enquête Amnyos menée en 2012, 83% des structures interrogées ont recruté en 2011, avec notamment une légère surreprésentation des structures de plus de 50 salariés.

Les recrutements sont principalement concentrés sur les métiers de l'intervention, et plus particulièrement sur les agents à domicile, qui représentent plus de la moitié des recrutements réalisés (56% des recrutements réalisés).

Cette prédominance des agents à domicile dans les recrutements peut s'expliquer en partie par la rareté de la main d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi et disposant d'une qualification reconnue par la branche.

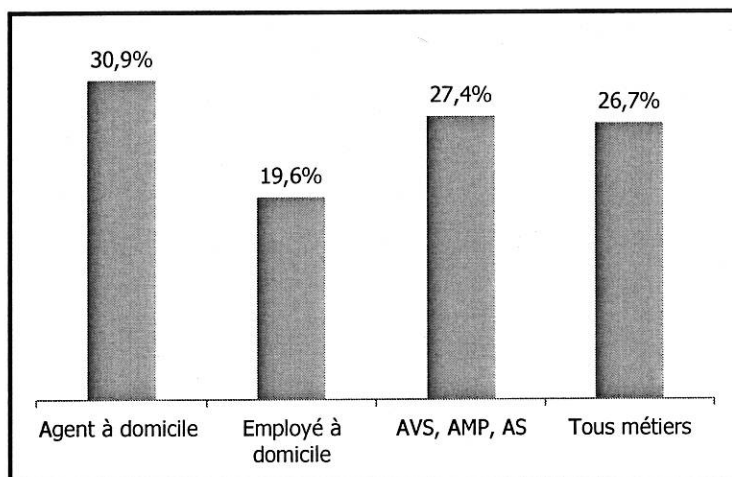
Les employés à domicile, les Auxiliaire de Vie Sociale (AVS), les Aides Médico-Psychologique (AMP) et les Aides-Soignantes (AS), disposant d'une qualification reconnue par la branche, représentent près de 40% des recrutements réalisés en 2011.

Il est également important de noter que les recrutements réalisés en 2011 ne concernent que très marginalement les échelons les plus élevés des métiers de l'intervention, à savoir les infirmières et les Techniciens(nes) de l'intervention sociale et familiale (TISF).

Les structures mettent souvent en avant la rareté de ce type de profil sur le marché de l'emploi.

La part prépondérante des seniors dans les effectifs salariés (près de la moitié des effectifs) sous-entend que la plupart des nouveaux recrutés sur ces métiers sont déjà relativement proches des 45 ans au moment de leur recrutement.

Part des seniors dans les recrutements sur les 3 métiers les plus concernés par des recrutements



Source : Enquête Amnyos auprès des structures de la branche – Avril-Mai 2012

Ceci confirme la difficulté des structures à attirer des profils jeunes, situation encore plus marquée sur le métier d'agent à domicile, avec 31% de nouveaux embauchés de plus de 45 ans.

Le rapport de l'observatoire (enquête panel 2011) permet de quantifier plus précisément les prévisions de recrutement même si quel que soit le secteur d'activité, les prévisions de recrutement sont toujours un exercice difficile.

80% des personnes recrutées dans les 2 ans seraient des aides à domicile dont la moitié serait diplômée ce qui est conforme à la structure des emplois actuels (83%). En 2010, les aides à domicile représentaient 87% des prévisions de recrutement.

Prévisions 2011 de recrutement dans les 2 ans par les structures du panel

	Agents à domicile	Employés à domicile	AVS	AMP	TISF	RS	AS	IDE	IC	Admi	Total
Nombre recrut. prévus	2246	1323	878	88	108	65	635	62	31	161	5597
% recrutements prévus	40%	24%	16%	2%	2%	1,2%	11%	1,1%	0,6%	3%	100%
Nb struct. sans précision*	65	59	57	12	14	26	19	17	15	33	

*Nombre de structures envisageant de recruter pour une qualification mais ne pouvant pas préciser le nombre d'embauches

40% des recrutements porteraient sur des postes d'agents à domicile (44% pour les grandes structures) et 40% sur des intervenants à domicile qualifiés (51% pour les structures de moins de 200 salariés).

12% des structures n'ont donné aucune prévision de recrutement.

D'autres envisagent de recruter mais n'ont pu préciser le nombre d'embauches. Par exemple, 65 structures prévoient de recruter des AVS mais n'ont fourni aucun chiffre.

En tout, les structures du panel prévoient précisément près de 5600 recrutements, soit un ratio de 8% par rapport à leur effectif (9% en 2010).

Par rapport à 2010, le nombre de recrutements prévus sur 2 ans est toutefois moins élevé (-7% globalement), notamment pour les aides à domicile, sans distinction de qualification (-17%) et les TISF (-24%).

En revanche, les prévisions sont plus importantes en ce qui concerne les AMP (+45%), les AS (+133%), les Infirmiers coordinateurs (+33%) et le personnel administratif (+31%).

Evolution des prévisions de recrutement dans les 2 ans par les structures du panel

	Agents à domicile	Employés à domicile	AVS	AMP	TISF	RS	AS	IDE	IC	Admi	Total
2008 - 2010	-17%	-20%	-40%	-16%	-34%	-66%	-27%	-16%	-45%	-	-25%
2010 - 2011	-17%	-17%	-17%	+45%	-24%	+0%	+133%	+7%	+33%	+31%	-7%

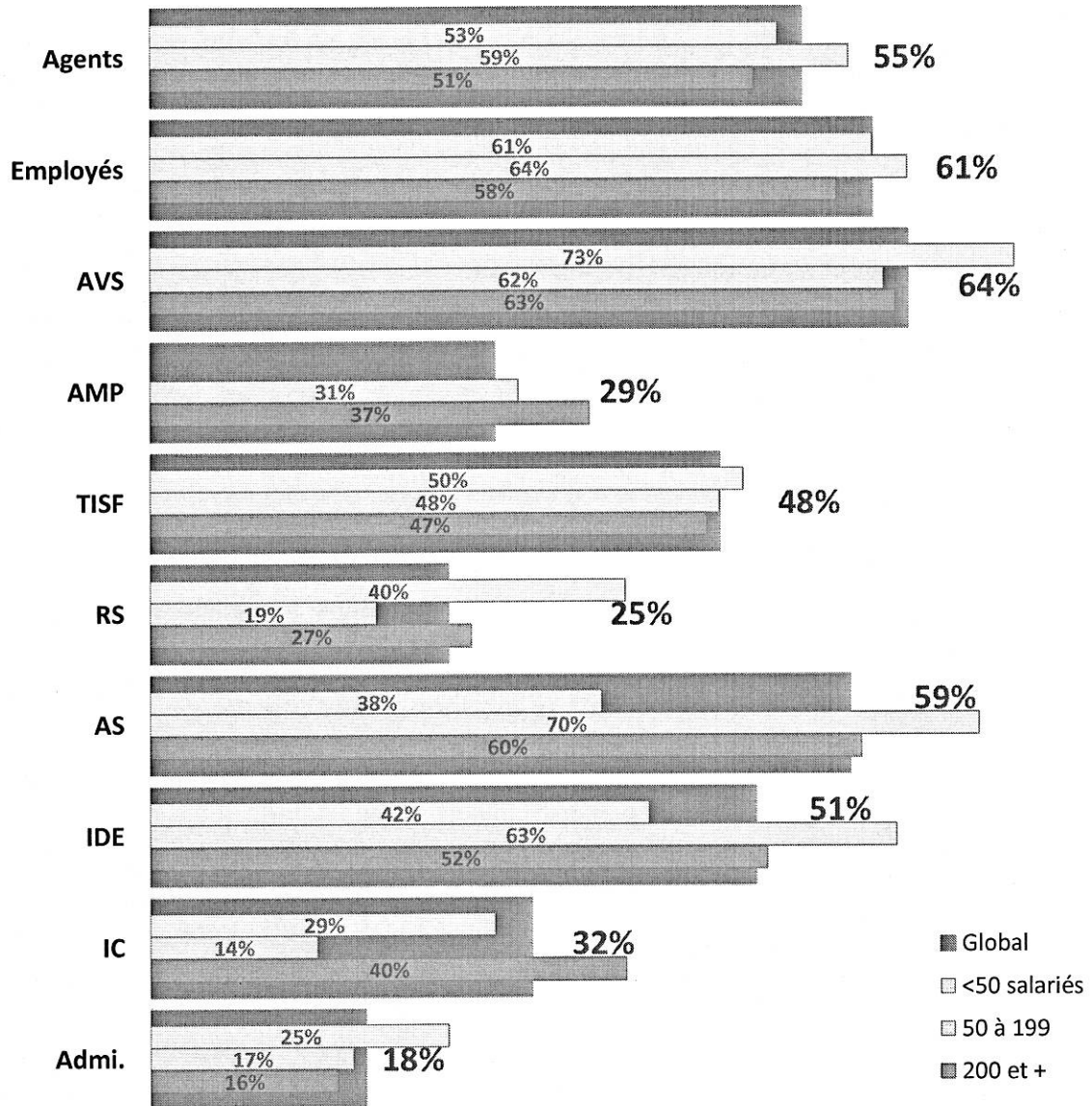
Le rapport de l'Observatoire de Branche permet également d'identifier les difficultés de recrutement.

Lorsqu'elles recrutent, la majorité des structures du panel déclarent rencontrer assez ou très souvent des difficultés de recrutement, notamment en cas d'embauche d'agents et employés à domicile, AVS, aides-soignants, ou infirmiers.

La fréquence des difficultés de recrutement d'AVS semble plus particulièrement marquée lorsqu'il s'agit de structures de moins de 50 salariés. Dans le cas d'embauche d'AS ou d'infirmiers, ce sont les structures de 50 à 199 salariés qui rencontrent le plus souvent des difficultés.

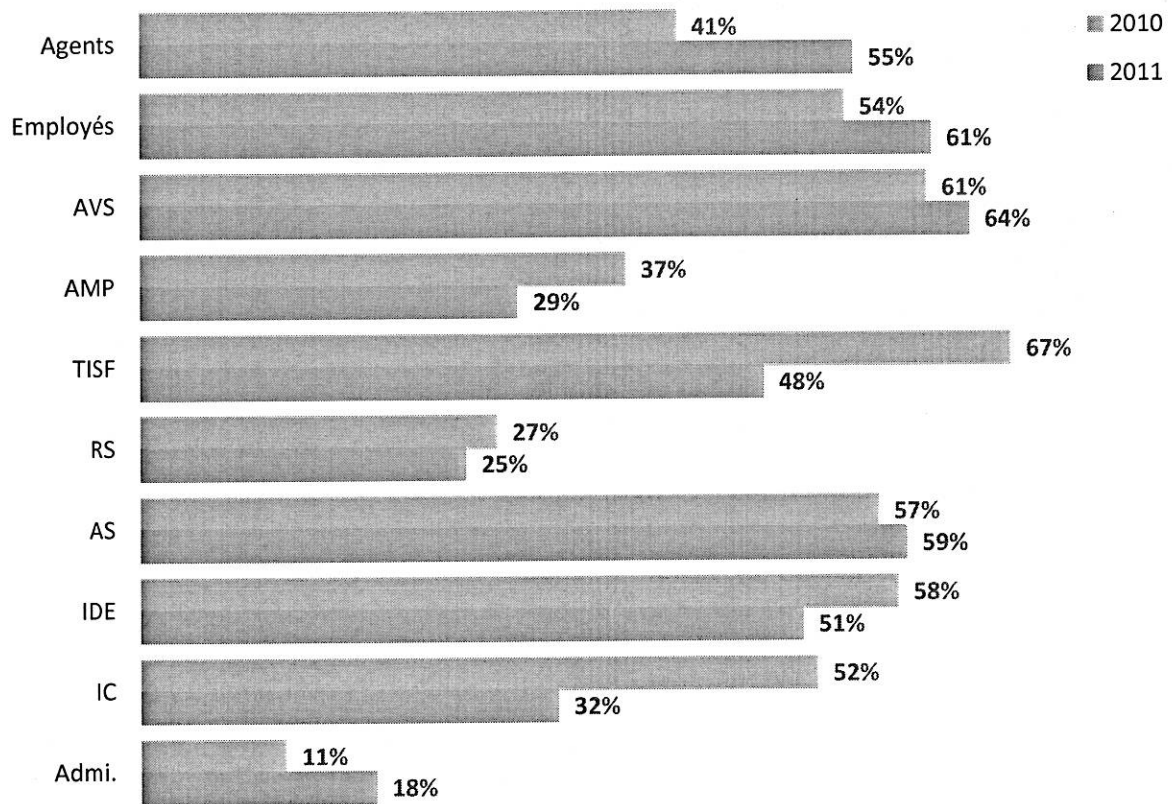
Seules les embauches de responsables de secteur ou de personnel administratif semblent être réalisées sans (ou peu) difficulté.

% de structures rencontrant assez ou très souvent des difficultés quand elles recrutent des...



Les difficultés à l'embauche d'AMP, de TISF, d'infirmières et d'infirmières coordinatrices sont, d'après les structures concernées, moins fréquentes qu'il y a un an.

Evolution de la proportion de structures rencontrant assez ou très souvent des difficultés quand elles recrutent des...



V. ELEMENTS RELATIFS AUX COMPETENCES DONT LA PRESERVATION EST CONSIDEREE COMME ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE, DITES " COMPETENCES CLES "

Compte tenu de la pyramide des âges et des données statistiques, toutes les compétences inhérentes aux métiers d'intervention et de l'encadrement intermédiaire sont des compétences clefs.

VI. ELEMENTS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET AUX SITUATIONS DE PENIBILITE, TELLES QU'IDENTIFIEES, LE CAS ECHEANT, DANS LES ACCORDS OU PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE, LORSQU'ILS EXISTENT

Les principaux risques se concentrent sur les salariés d'intervention, filière dans laquelle les salariés âgés sont surreprésentés.

Certains risques professionnels sont plus spécifiques à ces métiers notamment :

- la manutention manuelle de charges,
- les postures pénibles,
- les horaires contraignants,
- le travail à temps partiel contraint,
- le travail « isolé »,
- tout type de travail de nuit,
- le risque routier,
- le risque d'accident de plain pied.)

Compte tenu de la nature de ces risques, l'âge du salarié pourrait être un facteur aggravant.

