croix-rouge française
PARTOUT OÙ VOUS AVEZ BESOIN DE NOUS

# ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS (INTERGENERATIONNEL)

**ENTRE :**

**L'Association CROIX-ROUGE FRANCAISE,** dont le siège social est situé 98, rue Didot – 75694 PARIS CEDEX 14, représentée par Jean Christophe COMBE, en sa qualité de Directeur Général,

**D'une part,**

**ET :**

Les Organisations Syndicales représentatives, ci-dessous désignées :

- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Jean-Paul THOMAS ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,
- **L'organisation syndicale CFE-CGC**, représentée par Sophie LOIZEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,
- **L'organisation syndicale CFTC**, représentée par Philippe PERRUCHON ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,
- **L'organisation syndicale CGT**, représentée par Carine SEDENIO ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,
- **L'organisation syndicale FO**, représentée par Bénédicte HERBRETEAU ayant mandat pour négocier et signer le présent accord,

**D'autre part,**

## Article 1 - Objet

Consciente de la responsabilité sociale qui lui incombe et de l'opportunité qu'offre la diversité des âges, les parties signataires souhaitent s'investir, dans le cadre du présent accord, pour favoriser le développement d'une gestion active des âges, vecteur de richesse, de qualité, et de partage.

La Croix-Rouge française est convaincue de l'impact positif de cette politique de gestion des âges sur ses salariés et par conséquent sur la qualité de l'accompagnement des bénéficiaires.

Les parties se réunissent pour s'engager dans des actions concrètes et pérennes, au travers du dispositif de l'accord intergénérationnel. Ainsi le contrat de génération, porté par cet accord intergénérationnel, impulse un mouvement sur les sujets importants que sont l'insertion professionnelle des jeunes, le maintien dans l'emploi des seniors et la coopération intergénérationnelle dans un objectif de transmission des savoirs et des compétences. Le présent accord vise à définir des mesures concrètes sur ces sujets.

La Croix-Rouge française réaffirme, par ailleurs, son attachement au principe de non-discrimination en s'appuyant sur les critères définis par l'article L.1132-1 du Code du travail, et du respect de ce principe tout au long du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise.

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation des jeunes et des seniors à la Croix-Rouge française. Ce diagnostic a été établi au regard des données consolidées au 31 décembre 2017, et discuté entre les parties.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des structures et des salariés de la Croix-Rouge française.

## Article 2 - Tranches d'âge des jeunes et des seniors

Pour rappel :

- Le terme « jeune » désigne dans le cadre de l'application de cet accord les salariés de moins de 26 ans ou de moins de 31 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés.
- A la Croix-Rouge française, un salarié est en seconde partie de carrière à partir de 45 ans.
- Le terme « Senior » désigne dans le cadre de l'application du présent accord, les salariés de 50 ans et plus. Pour l'application des mesures, une attention particulière est portée aux salariés de 57 ans et plus, ou aux plus de 55 ans s'il s'agit d'un salarié handicapé.

Si la Croix-Rouge française souhaite insuffler au national une dynamique favorisant l'intergénérationnel au sein de ses effectifs, elle se doit de le faire en cohérence avec les besoins de tous ses établissements. La diversité de ces derniers rend en effet l'exercice complexe, les besoins et attentes de chacun pouvant varier considérablement. La DRH mettra donc à disposition des établissements qui n'en sont pas pourvus des outils simples facilitant le paramétrage de leurs besoins en recrutement et la transmission des savoirs lors des périodes de transition.

## Article 3 - Favoriser l'intégration durable des jeunes

Les jeunes sont l'avenir de la Croix-Rouge française, soutenir leur intégration durable constitue un enjeu fondamental pour conserver notre savoir-faire et notre savoir-être vis-à-vis des bénéficiaires. C'est dans cette perspective que la Croix-Rouge française souhaite accueillir des jeunes, les accompagner dans la découverte du monde professionnel et les soutenir dans leur projet de carrière.

### 3.1 Attirer et recruter les jeunes à la Croix-Rouge française

#### 3.1.1 Attirer les jeunes

Développer l'embauche des jeunes est une volonté affirmée de notre association, les attirer est donc un enjeu majeur. Les parties s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers Croix-Rouge française auprès des jeunes.

*Actions :*

- Déployer des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants

  Les parties souhaitent que les structures incitent les salariés à participer à des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants. Il est, en effet, important de promouvoir les métiers auprès des jeunes en amont de leur sortie du système scolaire, ou universitaire, en participant notamment aux journées portes ouvertes des écoles et en organisant des visites d'établissement à destination d'élèves et d'étudiants. Afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, lors de ces interventions auprès d'élèves et d'étudiants, la Croix-Rouge française communiquera sur la mixité des métiers et son importance.

  Pour ce faire, des outils d'information et de présentation de la Croix-Rouge française en tant qu'employeur seront élaborés et mis à disposition des structures, via l'intranet, pour les soutenir dans leur communication externe.

***Indicateurs chiffrés :***

- Mise à disposition des outils au 1er semestre 2020,
- Questionnaire (quantitatif et qualitatif) réalisé auprès des établissements en 2022 afin de recenser le nombre de participation à des journées portes ouvertes et le nombre de visites d'établissement organisées.

- Développer des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française pour attirer de futurs professionnels.

  Pour lutter contre la pénurie de candidats dans des métiers identifiés comme clés (point 5 du Diagnostic) sur certains territoires, des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française doivent être initiés pour attirer de futurs professionnels.

  L'objectif est de conduire l'ensemble des acteurs de la CRf à trouver localement les réponses adaptées pour lutter contre la pénurie de candidats en mettant en place des collaborations entre chaque IRFSS et les établissements sur son territoire.

  Cette collaboration vise à établir des passerelles entre les jeunes diplômés et les établissements CRf. Il s'agit par ce biais d'identifier des actions à court, moyen et long terme permettant d'augmenter l'attractivité de la Croix-Rouge française en tant qu'employeur de choix et partenaire privilégié des parcours professionnel des jeunes (exemple de mesures à court terme : accueil en stage, répertorier les établissements capables de loger les étudiants durant leur stage mais aussi en début de carrière et diffuser la liste auprès des établissements de formation).

***Indicateurs chiffrés :***

- Communiquer auprès des comités de direction régionaux afin de les inciter à développer des partenariats avec les écoles CRf début 2020,
- Référencer les partenariats développés et leurs objets fin 2021.

### 3.1.2 Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en contrat à durée indéterminée

En 2017, la Croix-Rouge française a embauché 2257[1] jeunes, 165 CDI (hors contrats aidés), 1989 CDD (hors contrats aidés) et 103 contrats aidés, dont 25 emplois d'avenir.

[1] NB : Les chiffres du bilan social concernent les jeunes de moins de 25 ans. Dans l'accord intergénérationnel, sont considérés comme « jeunes » les salariés de moins de 26 ans/

Pour rappel :
Les candidatures internes sont les candidatures émises exclusivement par des salariés en CDI au sein de la CRf. A compétences égales, ces candidatures sont prioritaires par rapport aux candidatures externes, étant précisé que les salariés en CDI à la CRf disposant d'un contrat à temps partiel sont prioritaires sur tous les autres.
Les candidatures externes sont les candidatures émises par des personnes n'ayant pas de CDI au sein de la CRf. Les stagiaires, alternants, les salariés en CDD et les intérimaires des structures de la CRf sont considérés comme des candidats externes.

***Action :***

- Etudier prioritairement les candidatures externes des jeunes connaissant la CRf à travers un CDD, stage ou contrat d'alternance
  Pour atteindre son objectif de recrutement, la Croix-Rouge française s'engage à étudier, pour les postes ouverts en son sein en CDI, en priorité les candidatures externes des jeunes ayant été en CDD, en alternance, ou en stage à la CRf. Ces jeunes motivés et intéressés sont d'ailleurs invités à postuler à des offres d'emploi via le carrefour de l'emploi. Toute candidature doit suivre le processus de recrutement via le carrefour de l'emploi pour être étudiée.
  Une attention particulière est apportée pour maintenir ou atteindre une proportion d'embauches de femmes et d'hommes équilibrée afin d'obtenir une mixité professionnelle.

***Indicateurs chiffrés :***

- Le taux d'emploi des jeunes en CDI. En 2017, le taux d'embauche de jeunes était de 28%. Le taux d'emploi de jeunes était de 9 %. Ce taux représente un seuil minimal que la CRf s'engage à maintenir et si possible à faire progresser. Il sera communiqué chaque année à la CPN afin que les parties apprécient au mieux cet engagement et sa pertinence.

## 3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Afin de fidéliser les nouveaux embauchés, et de favoriser leur développement professionnel, les parties considèrent qu'il est primordial de préparer et de soigner leur accueil ainsi que leur intégration. Chaque recrutement constitue un investissement majeur qui s'inscrit dans le long terme. L'expérience montre que si les premiers mois dans l'entreprise sont mal vécus, ils peuvent durablement affecter la motivation et les performances, voire entraîner le départ des intéressés.
Il apparait donc essentiel pour les parties de se préoccuper particulièrement de l'intégration des nouveaux recrutés. La période d'intégration doit renforcer la cohésion sociale.

### *3.2.1 Désignation, fonctions et charge de travail du référent*

Pour faciliter et améliorer l'intégration du jeune embauché en CDI ou en CDD d'au moins six mois, et lui permettre d'appréhender son nouvel environnement de travail, le jeune sera accompagné, dès son premier jour, par un référent. Le référent est l'interlocuteur privilégié qui soutient le jeune dans ses premiers pas à la Croix-Rouge française.

→ Le référent est un salarié volontaire qui accompagne le jeune nouvellement embauché tout au long de sa période d'intégration. Il se distingue du tuteur qui encadre des salariés en contrats d'alternance et, si possible, du responsable hiérarchique, qui fixe des objectifs et les évalue. Il est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires qu'il estimera le plus apte à remplir ce rôle. Il est important de souligner que la mission de référent est accordée en priorité aux salariés seniors, donc de 50 ans et plus, volontaires. Le référent peut ne pas appartenir au même service que le nouvel embauché.

Les missions du référent sont les suivantes :

- guider le nouvel arrivant afin de faciliter la découverte de son environnement professionnel,
- transmettre la connaissance de l'association et de la structure,
- transmettre ses connaissances du secteur et les spécificités de l'environnement,
- accompagner le jeune dans le développement de son réseau interne,
- véhiculer les valeurs de la Croix-Rouge française.

Le rôle du référent n'est pas de former professionnellement le jeune, mais de l'aider à mieux appréhender, connaitre et comprendre le fonctionnement de la structure et de la Croix-Rouge française, son environnement de travail, ses collègues et les différents services.

- La mission de référent implique d'être pédagogue, d'avoir envie de transmettre, d'être disponible pour répondre à des questions ou d'orienter le jeune vers l'interlocuteur le mieux placé pour y répondre.
- Le référent pourra prendre en charge jusqu'à 2 nouveaux embauchés simultanément.

***Actions :***

- Octroyer au référent 6h (hors temps passé le premier jour de travail du nouvel embauché) sur une durée de 6 mois pour accompagner chaque nouvel embauché, soit une heure par mois (hors temps passé le premier jour).
  Ces 6 heures seront réalisées sur le temps de travail du salarié référent et ne donneront pas lieu à une rémunération complémentaire.

- Créer un guide sur les missions et le rôle du référent
  La Direction des Ressources et des Relations Humaines fournira un guide de communication à l'ensemble des régions afin d'accompagner les référents dans leur rôle auprès de nouveaux embauchés.

***Indicateurs chiffrés :***

- Création en 2020 d'un guide sur les rôles et les missions du référent (incluant la mention des 6 heures de temps à dégager), à destination des salariés et des managers
- Déployer ce guide simultanément au déploiement du parcours d'intégration et le mettre à disposition sur l'intranet

### 3.2.2 *Mettre en place un parcours d'accueil dans l'entreprise*

Un parcours d'accueil et d'intégration sera mis en place dans toutes les structures de la Croix-Rouge française afin d'accompagner tous les nouveaux embauchés. L'objectif est de permettre au nouvel embauché de disposer de toutes les informations et de tous les outils afin de se familiariser avec la culture, les valeurs de la Croix-Rouge française et de devenir rapidement autonome et compétent dans son activité professionnelle.

Ces principes s'appliquent bien sûr pour les jeunes embauchés, dont l'entrée dans la vie active doit être accompagnée quelle que soit la nature du contrat (pour les CDD d'au moins six mois et les CDI).

***Actions :***

- Créer et déployer un parcours d'accueil harmonisé au sein de l'ensemble des structures de la Croix-Rouge française

  Tout d'abord, il est important de préparer l'accueil, en effectuant notamment toutes les démarches administratives et logistiques nécessaires à la préparation matérielle du poste de travail par exemple. Ces démarches doivent être anticipées et réalisées en amont de l'arrivée du nouvel embauché. Il est aussi indispensable de prévenir les salariés de la structure de l'arrivée du nouvel embauché, par l'envoi d'un mail ou d'un affichage par exemple.

  Lors du premier jour, au-delà des démarches administratives prévues par la procédure d'entrée des salariés, il est indispensable de :

  - Remettre le livret d'accueil; cette remise a pour intérêt de faciliter la découverte d'un nouveau cadre de travail. Ce livret comprend notamment la présentation des activités, des locaux, du cadre de travail (restauration, horaire de travail, prise de congés…) des consignes de sécurité et d'environnement, le règlement intérieur,
  - Mettre à disposition la liste des instances représentatives du personnel et le document unique,
  - Organiser une visite de la structure,
  - Organiser la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler.

  La préparation de l'accueil et du premier jour du salarié sera coordonnée par le hiérarchique direct en lien avec le référent. Afin d'améliorer sa connaissance globale, le nouvel embauché pourra également participer à des visites d'autres structures.

- Mettre en place un parcours d'intégration adapté aux spécificités de nos établissements

  La Croix-Rouge française souhaite favoriser à l'issue de l'accueil, une intégration de ces nouveaux collaborateurs qui réponde aux besoins de l'activité des structures. L'intégration a pour objectif de créer du lien entre les nouveaux embauchés et leur donner l'information et les repères nécessaire. Le format d'organisation de cette intégration (séminaire d'intégration ou matinale) doit être ainsi adapté à l'activité de la structure ou du pôle et laissé à sa discrétion.

- Réaliser un entretien de suivi pour les jeunes embauchés

  Avant la fin de la période d'essai, un entretien est réalisé en deux temps, en présence successive du référent puis du manager :

  - un premier temps sera consacré à l'intégration dans la structure, l'adaptation au poste et la connaissance de l'environnement, puis à un échange sur d'éventuelles difficultés rencontrées. Il sera animé par le référent.
  - un second temps sera consacré à l'évaluation des compétences et animé par le manager.

  Cet entretien permet de faire le point sur la période d'intégration du jeune et sur sa capacité à réaliser les missions confiées. A l'issue de cet entretien des propositions de formations ou d'autres actions d'accompagnement pourront être faites. Par le présent accord, les parties réaffirment d'ailleurs l'égal accès à la formation quel que soit l'âge, le genre et le niveau de qualification initiale.

***Indicateurs chiffrés:***

- Créer un parcours d'accueil harmonisé au 1er semestre 2020,
- Déployer ce parcours en 2020-2021,
- Analyser les pratiques en matière d'intégration à l'issue des 3 ans de mise en œuvre de l'accord.

### 3.3 Recours à l'alternance et aux stages

Les parties souhaitent développer l'alternance car elle est une des réponses aux grands enjeux de l'emploi et des problématiques RH que sont le renouvellement des générations, la mise en valeur des métiers, la pérennisation et la transmission des savoirs. L'alternance est un vecteur de promotion de la diversité en entreprise. La Croix-Rouge française affirme sa volonté de construire un parcours d'alternance en son sein afin de développer l'attractivité de l'alternance pour les établissements CRf et les apprenants.

#### *3.3.1 L'alternance à la Croix-Rouge française*

La Croix-Rouge souhaite se doter d'un parcours d'alternance à travers un dispositif de communication ambitieux sur ses métiers, la valorisation à la fois de ses instituts de formation qui accueillent des personnes en alternance et de ses établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en tant que structure d'accueil de l'alternant afin d'accompagner vers l'emploi au sein de la Croix-Rouge.

***Actions :***

- Réaliser un bilan sur l'alternance à la Croix-Rouge française
  La Croix-Rouge française souhaite tout d'abord établir un bilan sur l'alternance pour mettre en place un plan d'actions adapté. Ce bilan concernera à la fois les étudiants alternants au sein des instituts de formation mais également les alternants au sein des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la CRf.

  Le bilan comprendra :
  - Le nombre d'alternants avec une distinction entre le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage,
  - Le type d'emploi occupé,
  - Les structures qui ont recours à l'alternance,
  - Des retours d'expérience des alternants, des tuteurs et maîtres d'apprentissage,
  - Les établissements de formation Croix-Rouge française qui dispensent des formations en alternance.

- Créer une Charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance dont les objectifs seraient de sécuriser le parcours de professionnalisation des apprenants dans le cadre d'un contrat de travail grâce à un accompagnement personnalisé et régulier, un lien permanent avec l'établissement d'accueil, et ce à toutes les étapes du parcours (information, préparation, conclusion du contrat, bilan réguliers pendant la durée du contrat…) ;
- Accompagner et communiquer autour de cette charte ;
- Organiser avec l'appui des directions métiers des rapprochements entre les centres de formation CRf et les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la CRf ;
- Elaborer un guide d'accompagnement de l'alternant en établissement CRf afin que la période de formation soit vecteur de réussite ;
- Effectuer un retour d'expérience du dispositif à l'issue de la durée de l'accord. Ce retour d'expérience s'appuierait sur les mêmes indicateurs que ceux du bilan initial mais il viserait également à analyser le parcours des alternants qui auraient suivi leur formation au sein de l'un de nos instituts CRf et signé leur contrat d'alternance avec un établissement CRf.

***Indicateurs chiffrés*** :

- Réalisation du bilan sur l'alternance en 2020,
- Création de la Charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance début 2020,
- Création de supports et campagne de communication auprès des structures Croix-Rouge en 2021,
- Création d'un guide d'accompagnement de l'alternant en 2020,
- Suivi du nombre d'alternants en centres de formations et établissements CRf à l'issue de la mise en œuvre de l'accord.

### *3.3.2 Les stages à la Croix-Rouge française*

La Croix-Rouge française réaffirme sa volonté de porter une attention particulière au statut des stagiaires présents dans l'entreprise. En effet, l'accueil de stagiaires suppose que la structure d'accueil dispose des moyens d'encadrement et d'accompagnement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage. La structure doit veiller à ce que le stage se déroule dans les meilleures conditions, pour permettre le développement des compétences professionnelles du stagiaire dans le cadre de ses études.
Pour ce faire, le stagiaire sera accompagné par un tuteur. Celui-ci devra aider le stagiaire lors de son arrivée à la Croix-Rouge française. L'accompagnement portera sur la présentation de l'organisation interne, la définition des objectifs du stage et le suivi de ces derniers en lien avec la formation du stagiaire.
L'intégration du stagiaire est favorisée par le tuteur. Ce dernier consacre une heure de son temps de travail effectif pour lui présenter l'organisation, l'environnement de travail et lui rappeler ses objectifs en lien avec sa formation.

Durant le stage, un point mensuel sur l'évolution des missions confiées sera fait entre le tuteur et le stagiaire.

Il est par ailleurs rappelé que les stagiaires sont soumis au même titre que les salariés au respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, à la présence de nuit, au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés.

***Actions :***

- Créer une charte du stage à la Croix-Rouge française

La Croix-Rouge française va mettre à disposition de toutes les structures une charte précisant les engagements de l'entreprise, du tuteur et du stagiaire. Cette charte devra être signée au moment de l'intégration du stagiaire. Les stagiaires bénéficient des activités sociales et culturelles du comité d'établissement/CSE, dans les mêmes conditions que les salariés (c. éduc. art. L. 612-12; c. trav. art. L. 2323-83). La durée totale de stage (renouvellement compris ou durée cumulée en cas de stages multiples) ne peut excéder 6 mois, des dérogations sont admises (fixées par Décret) :

- si le stagiaire interrompt momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation,
- pour les stages prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

La CRf s'engage par ailleurs à ne pas décompter les absences du stagiaire de sa gratification mensuelle dans la limite de 2,5 jours ouvrables par mois, que ces absences concernent une période de congé (compris les jours de ponts imposés par l'employeur) ou des examens universitaires, dans les deux cas à la condition d'en avoir informé le tuteur, au plus tard 15 jours avant la date de l'absence.

La gratification mensuelle du stagiaire sera maintenue en cas d'arrêt de travail, dans cette même limite de 2,5 jours ouvrables par mois, sous réserve que le stagiaire en informe son tuteur dans les 24 heures, et lui transmette son certificat médical dans les 48 heures.

***Indicateurs chiffrés*** :

- Création d'une charte début 2020,
- Déployer cette charte en 2020 et la mettre à disposition sur l'intranet,
- Suivi annuel du nombre de stagiaires à la Croix-Rouge française.

### *3.3.3 L'accueil de jeunes en situation de handicap à la Croix-Rouge française*

Les parties réaffirment l'importance du respect de l'égal accès aux emplois, aux stages et à l'alternance des jeunes en situation de handicap. L'accès au monde du travail des salariés handicapés étant intrinsèquement lié à la question de leur formation. La Croix-Rouge française s'attache à agir par le biais de mesures favorisant la hausse des niveaux de qualification.

Dans le cadre de son engagement pour l'emploi des travailleurs handicapés, la Croix-Rouge française encourage le recours aux mesures de financement visant l'intégration et la formation des jeunes en situation de handicap :

- pour favoriser leur intégration par le biais de contrats en alternance ou d'emplois d'avenir,
- pour encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap en lien avec le maintien dans l'emploi d'un salarié senior et la coopération intergénérationnelle,
- pour développer des partenariats avec des associations/fédérations et des écoles permettant l'accueil régulier de stagiaires dans nos structures,
- pour communiquer et intégrer le dispositif OASIS Handicap porté par OETH : dispositif innovant de pré-qualification permettant d'intégrer des jeunes en alternance dans des métiers du secteur.

***Action :***

- <u>Communiquer sur ces dispositifs spécifiques et diffuser les informations nécessaires pour leur mise en œuvre</u>
  La Croix-Rouge française s'engage à communiquer sur ces dispositifs (notamment lors du séminaire de l'encadrement supérieur) et à diffuser les informations nécessaires pour leur mise en œuvre dans ses établissements.

***Indicateurs chiffrés*** :

- Suivi annuel de la progression des stagiaires et alternants en situation de handicap dans la DOETH

## Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

La Croix-Rouge française mène depuis quelques années une politique à l'égard des seniors. Au travers du présent dispositif elle entend poursuivre son engagement vis à vis des seniors à la fois dans le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'accompagnement et le soutien tout au long de leur parcours professionnel ainsi que la prévention de la pénibilité.
Par ailleurs, la Croix-Rouge française choisit de s'engager dans la mise en œuvre d'actions concrètes dans les deux domaines spécifiques suivants:

- anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges,
- aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.

Pour chaque action un indicateur chiffré permettra d'évaluer le degré de réalisation.

### 4.1 Objectif chiffré global de maintien dans l'emploi et de recrutement des salariés âgés

#### *4.1.1* Objectifs chiffrés en matière d'embauche

La Croix-Rouge française s'engage à observer plus régulièrement la pyramide des âges au moment des recrutements et à faire croître la part des seniors dans les embauches s'il apparaît qu'elle est anormalement basse.

La Croix-Rouge française veillera à ce que la part d'embauche des salariés âgés de 50 ans et plus ne soit pas inférieure à 13% du total des embauches effectuées.

#### *4.1.2* Objectifs chiffrés en matière de maintien dans l'emploi

Au 31 décembre 2017, la part de salariés âgés d'au moins 50 ans est de 33 % de l'effectif (soit 5621 salariés). L'entreprise veillera à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

Au 31 décembre 2017, la part de salariés âgés d'au moins 57 ans est de 14 % de l'effectif. L'entreprise veillera à maintenir ce taux pendant la durée de l'accord.

### 4.2 Anticiper l'usure professionnelle

La Croix-Rouge française s'engage à anticiper les reconversions professionnelles en particulier pour les salariés occupant des métiers pénibles.

***Actions :***

- Toute difficulté à se maintenir au poste de travail, relevée par le salarié, devra faire l'objet d'une analyse systématique et approfondie.
- Le manager veille à identifier si le salarié maîtrise le socle de connaissances et de compétences professionnelles à l'aide d'un guide (réalisé par la DRH en collaboration avec le Pôle Inclusion social et accès aux droits fondamentaux de la Direction des Activités Bénévoles et de l'Engagement) afin d'initier le plus rapidement possible une réflexion sur un accompagnement éventuel en matière de formation. Dans ce cadre, les salariés occupant un poste exposé à l'un des facteurs de pénibilité feront l'objet d'une attention particulière par les managers.
- Elaborer un document d'information à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique (les droits, la procédure, les échéances, etc…).
- Un point obligatoire devant l'instance spécifiquement dédiée aux conditions de travail et au maintien dans l'emploi des salariés seniors sera organisé chaque année.
- Les entretiens professionnels devront, à partir de 55 ans, mettre en perspective le déroulé de fin de carrière. Une zone dédiée existe déjà au sein de « l'entretien Carrière » pour formuler son projet professionnel.
  Elle pourra être utilisée à cet effet. Une mention particulière sera annotée sur les supports d'entretien, et une communication sera faîte lors de la prochaine campagne et les suivantes pour inciter les managers à évoquer le déroulé de fin carrière avec les salarié(e)s concernés.

***Indicateurs chiffrés :***

- Création et diffusion d'un guide à destination des managers leur permettant d'identifier les salariés qui auraient besoin d'une remise à niveau sur les connaissances et compétences professionnelles en 2020,

- Création et diffusion d'un document à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique début 2020,
- Communication lors de la campagne d'entretiens professionnels pour la prise en compte des perspectives de fin de carrière dans l'entretien professionnel.

## 4.3 Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

### *4.3.1 Développement de la mobilité interne*

La Croix-Rouge française souhaite poursuivre son engagement dans le développement d'une politique de mobilité interne volontariste et ambitieuse, en lien étroit avec les engagements du projet social et de la politique RH. Ces principes réaffirment et/ou complètent l'article 2.3 du projet social de la Croix-Rouge française du 19 juin 2008, sur la mobilité et le point clé numéro 3 de la politique RH, sur la promotion de l'épanouissement au travail[2].
La mobilité interne est également un des leviers permettant d'anticiper l'usure professionnelle et la perte de motivation. La Croix-Rouge française souhaite ainsi rendre la mobilité plus fluide, mieux acceptée et reconnue. Cette mobilité interne doit permettre de donner davantage d'opportunités aux salariés. Elle permettra aussi à l'Association de mieux faire face à l'évolution des besoins humains nécessaires à nos métiers et à l'amélioration de la qualité de nos services.

→ Dans ce cadre, la Croix-Rouge française s'engage à ce que toutes les candidatures internes à des postes soient étudiées en priorité et donner lieu à une réponse motivée. Une attention particulière sera portée aux candidats à la mobilité en seconde partie de carrière et séniors.

***Actions :***

- Mieux communiquer sur l'utilisation de l'entretien carrière auprès des salariés en seconde partie de carrière afin d'identifier les personnes intéressées par une démarche de mobilité.
- Déployer une nouvelle version du livret « Votre talent fait son chemin » reprenant les principes de la mobilité interne qui sont les suivants :
  - ✓ Chaque collaborateur a la possibilité d'engager une réflexion et des recherches en toute confidentialité sur son parcours professionnel ou l'accès à certains postes,
  - ✓ Toutes les candidatures internes doivent être étudiées et donneront lieu à un entretien et à une réponse motivée par écrit, dans un délai maximum de deux mois,
  - ✓ Il est de la responsabilité de chacun d'accueillir les demandes de mobilité avec ouverture et bienveillance et sans à priori,
  - ✓ Un processus de mobilité interne, définissant le rôle des acteurs, et les actions à mener,
  - ✓ Un guide pratique, à disposition de chaque collaborateur pour répondre à ses questions à chaque étape de sa mobilité,
  - ✓ Un passeport mobilité, permettant une réflexion sur ses projets professionnels.

***Indicateurs chiffrés:***

- L'évolution, sur la durée de l'accord :
  - du taux de demandes de mobilité enregistrées sur le carrefour de l'emploi,
  - du taux d'accompagnement des demandes de mobilité par le Département Développement des Talents,
  - du taux de clôture des demandes de mobilité.

[2] «Notre intention est de permettre à chacun de trouver sa place dans l'organisation et de s'épanouir professionnellement. Nous devons donner à tout salarié la possibilité de se former et de se développer au sein de nos différentes filières et établissements. Nous souhaitons développer davantage la mobilité et nous engager dans une gestion dynamique des carrières. » (Politique RH de la Croix-Rouge française).

Diffusion en 2019 d'un nouveau livret « Votre talent fait son chemin » rappelant les principes de la mobilité interne accompagné d'un plan de communication adapté.

#### *4.3.2 Promouvoir la formation*

Il est rappelé que faciliter l'accès à la formation et le développement des compétences des salariés seniors est une nécessité et que les managers doivent être un relai de cette ambition et plus particulièrement lors de l'entretien professionnel.
A ce titre, la Croix-Rouge française s'engage à ce que les managers abordent le point de la formation professionnelle lors des entretiens professionnels et plus particulièrement lors des entretiens de seconde partie de carrière. Dans le cadre de l'accès à la formation la Croix-Rouge française s'engage à respecter les principes de non-discrimination.

***Actions :***

- Au cours de l'entretien professionnel, les salariés seront encouragés à mettre en œuvre leur CPF afin de ne pas partir à la retraite sans avoir utilisé leur droit,
- Les fiches rédigées par la branche sur les dispositifs de formation seront diffusées sur intranet.

***Indicateurs chiffrés:***

- Le taux annuel de départ en formation des salariés de 45 ans et plus.

### 4.4 Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

#### *4.4.1 Informer sur le dispositif de la retraite*

→ La Croix-Rouge française souhaite transmettre et informer les salariés de 57 ans et plus sur les modalités liées au départ à la retraite. L'objectif étant que ces salariés deviennent acteurs pendant cette période de transition et qu'ils puissent prendre en main leur fin de carrière.

***Actions :***

- Développement de la formation " Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite "
  → la rendre accessible aux salariés de 57 ans et plus.
  Actuellement cette formation n'est accessible qu'aux salariés de 58 ans et plus. Une formation sera proposée par trimestre.
  Une communication sur cette formation a été déployée en janvier 2015 afin de redynamiser la démarche et d'assurer la diffusion de l'information à l'ensemble des populations cibles.
  Cette formation a pour objectif de proposer à des seniors de :
  - comprendre les démarches de constitution du dossier de demande de retraite,
  - connaitre les étapes pour faire valoir les droits à la retraite,
  - saisir les incidences des nouvelles réformes et leurs impacts,
  - appréhender les enjeux de la cessation d'activité professionnelle,
  - comprendre les changements qu'entraine le départ à la retraite et les éventuels freins au départ,
  - choisir sa date de départ et prendre la décision en toute sérénité,
  - aborder une réflexion sur l'organisation de sa nouvelle vie de retraité,
  - rappeler quelques grands principes pour promouvoir le bien vieillir.

→ Un module sera ajouté concernant la transmission des compétences. En effet il est important de former les seniors proches de la retraite à la transmission de leur compétence.

- Communiquer sur la possibilité offerte aux salariés de 57 ans et plus de demander un bilan retraite auprès de l'organisme référent.

***Indicateurs chiffrés*** :

- Nombre de salariés de 57 ans et plus ayant bénéficié chaque année de la formation " Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite ".

#### *4.4.2 Retraite progressive*

La CRf et les présents signataires veulent favoriser l'utilisation du dispositif de retraite progressive (ouvert aux salariés satisfaisant aux dispositions légales en la matière).

Ce dispositif peut en effet permettre de préserver la santé des salariés concernés et de prévenir des situations d'usure professionnelle.

➢ **Rappel du dispositif légal de retraite progressive :**

Au jour de la signature du présent accord, les conditions légales pour bénéficier de la retraite progressive sont les suivantes :

- Avoir cotisé au moins 150 trimestres ;
- Etre âgé d'au moins 60 ans ;
- Exercer une activité à temps partiel, au minimum de 40 % et au maximum de 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable (il n'est pas nécessaire de passer d'un temps plein à un temps partiel pour bénéficier de la retraite progressive ; les salariés déjà à temps partiel peuvent également bénéficier de ce dispositif).

Depuis le 1er janvier 2018, le dispositif de retraite progressive est également ouvert aux personnes exerçant plusieurs activités salariées à temps partiel (auprès de plusieurs employeurs). En revanche, les salariés qui cumulent une activité salariée et une activité non salariée ne peuvent prétendre au dispositif de retraite progressive.

Pendant la période de retraite progressive, le salarié bénéficiaire du dispositif perçoit le salaire correspondant à son temps partiel (qui doit être compris entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable), et continue de cotiser pour sa retraite sur la base de ce salaire.

Au cours de cette période, le salarié perçoit par ailleurs une fraction de sa pension de retraite, calculée à titre provisoire, dont le montant varie en fonction de l'importance de son activité à temps partiel. Ainsi, un salarié travaillant à 40 % d'un temps plein percevra 60 % de sa pension de retraite ; un salarié travaillant à 80 % d'un temps plein percevra 20 % de cette pension de retraite.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs, la fraction de la pension de retraite, calculée à titre provisoire, est égale à la différence entre 100 % et le cumul global des quotités de travail à temps partiel (qui correspond à la somme des quotités de travail à temps partiel définies par rapport à la durée du travail à temps complet applicable chez chacun des employeurs). Cette somme de quotités de travail ne peut être ni inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %.

Le salarié qui bénéficie du dispositif de retraite progressive n'a pas le droit de prendre une autre activité professionnelle (salariée ou non salariée : autoentrepreneur, artisan, profession libérale, etc.) pour « compléter » son temps partiel, tel que déjà présenté à la CNAV au moment de l'entrée dans le dispositif. Le salarié en retraite progressive a néanmoins le droit d'exercer une activité à titre bénévole.

Le salarié peut également demander à ce que ses cotisations de retraite de base et de retraite complémentaire soient calculées sur la base de son salaire reconstitué à temps plein. Dans le cadre du dispositif légal, une telle sur-cotisation nécessite l'accord de l'employeur et donne lieu au versement de cotisations salariales et patronales.

- **Mesures spécifiques au titre du présent accord**

Lorsque le salarié, qui en remplit les conditions légales, souhaite bénéficier du dispositif de retraite progressive, il adresse sa demande à l'employeur par écrit au moins 6 mois avant la date souhaitée d'entrée dans le dispositif. Il peut pour ce faire utiliser le formulaire annexé au présent accord. Dans ce cadre, il informe obligatoirement son employeur d'un éventuel autre contrat de travail à temps partiel en vigueur avec un ou plusieurs autre(s) employeur(s).

Il est rappelé que le dispositif de retraite progressive implique de respecter le nombre d'heures prévu par l'avenant au contrat de travail, de sorte que le salarié bénéficiant de ce dispositif ne devra en aucun cas réaliser d'heures complémentaires au sein de la Croix-Rouge française ou chez son (ou ses) autre(s) employeur(s).

A- Accord de l'employeur sur le principe du passage à temps partiel pour bénéficier de la retraite progressive :

L'employeur est **tenu d'accepter** un passage à temps partiel permettant de bénéficier du dispositif de retraite progressive et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

En l'état actuel des textes, le dispositif ne peut être accordé aux salariés dont le décompte du temps de travail n'est pas réalisé en heures (salariés en forfait jours et cadres dirigeants). Par conséquent, ces salariés, s'ils refusent de convenir d'une répartition de leur durée du travail en heures dans l'avenant à leur contrat de travail cité ci-dessous, ne pourront pas bénéficier du dispositif de retraite progressive.

B- Accord de l'employeur sur la quotité de temps partiel demandé par le salarié et ses nouveaux horaires de travail

Le passage à temps partiel devra néanmoins faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié précisant la quotité de temps de travail, ainsi que la nouvelle répartition de la durée du travail du salarié (= horaires du salarié), qui devront donc être conjointement décidés par l'employeur et le salarié.

En cas de différend sur la quotité de temps de travail (temps partiel entre 40% et 80% d'un temps plein) et/ou les horaires du salarié, ce dernier pourra s'adresser au Responsable Régional Ressources Humaines afin que celui-ci, assisté le cas échéant par le Directeur Territorial ou le Directeur Régional compétent, aide l'employeur et le salarié à trouver un terrain d'entente, au regard d'éléments objectifs d'appréciation de l'organisation du travail au sein de l'établissement.

C- Modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant bénéficié d'un dispositif de retraite progressive :

Les salariés ayant bénéficié d'un dispositif de retraite progressive, lorsqu'ils partiront à la retraite, se verront calculer leur indemnité de départ à la retraite dans les conditions prévues par l'article 5.5.3 de la Convention Collective CRf.

Par conséquent, l'indemnité de départ à la retraite ne sera calculée sur un salaire reconstitué sur la base d'un temps plein que si le salarié a été employé à temps partiel pendant les deux dernières années de son activité professionnelle (au maximum).

Si le salarié a été employé à temps partiel pendant plus de deux ans avant son départ à la retraite, alors son indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément à l'article L. 3123-5 du Code du travail, qui prévoit un calcul proportionnel prenant en compte les périodes d'emploi accomplies à temps plein et à temps partiel.

D- Situation spécifique des salariés justifiant de 15 ans d'ancienneté au sein de la Croix-Rouge française

Les salariés **justifiant de 15 ans d'ancienneté** au sein de la Croix-Rouge française, calculée dans les conditions prévues par les articles 1.7 et 5.4.1 de la Convention Collective CRf, bénéficient des mesures spécifiques décrites ci-après.

*1) Possibilité de maintenir les cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein*

Le salarié a la possibilité de demander à son employeur, qui devra l'accepter, de cotiser – **pendant une durée maximale de deux ans** - sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein :

- Option 1 : pour la retraite de base uniquement,
- Option 2 : pour la retraite de base et la retraite complémentaire.

Lorsque l'une ou l'autre de ces options est exercée par le salarié, il est indiqué que :

- ❖ la Croix-Rouge française s'engage à prendre en charge l'intégralité des **cotisations employeur** calculées sur un salaire reconstitué à temps plein ;
- ❖ le surplus de **cotisations salariales** pourra être pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites prévues par le paragraphe 2 ci-dessous ; en tout état de cause, les cotisations salariales dues sur la base du salaire à temps partiel resteront exclusivement à la charge du salarié.

Le « *salaire reconstitué à temps plein* » sera calculé à partir du salaire effectivement perçu par le salarié sur chaque mois considéré et correspondant à son temps partiel, en prenant en compte les éléments variables de paie dont il aura bénéficié (jour férié, nuit, …), à l'exception des primes exceptionnelles et de tout autre élément de rémunération n'ayant pas la nature de salaire.

La possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pourra être exercée pendant une durée maximale de **deux ans**. A l'issue de cette période, le dispositif de maintien de cotisations de retraite sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein prendra fin de plein droit.

Le salarié aura la possibilité soit de rester à temps partiel, soit de demander à repasser à temps plein (bien que cela ne corresponde à la logique de la retraite progressive).

Si le salarié poursuit au sein de la CRf une activité à temps partiel à l'issue de cette période, l'employeur sera tenu de refuser toute nouvelle demande du salarié relative au maintien des cotisations sur un temps plein, et ce afin d'assurer l'égalité de traitement entre les différents salariés de l'Association.

2) *Modalités de prise en charge par l'employeur du surplus de cotisations salariales en cas de maintien du calcul des cotisations sur un salaire reconstitué à temps plein*

Lorsque le salarié aura opté pour le maintien du calcul des cotisations de retraite sur un salaire reconstitué à temps plein, l'employeur sera tenu d'accepter de prendre en charge le **surplus de cotisations salariales** dans les conditions et limites suivantes :

- 100 % lorsque la rémunération annuelle du salarié est inférieure ou égale à 30.000 euros bruts,
- 70 % lorsque la rémunération annuelle du salarié est supérieure à 30.000 euros bruts et inférieure à 50.000 euros bruts,
- 30 % lorsque la rémunération annuelle du salarié est supérieure ou égale à 50.000 euros bruts.

Pour l'appréciation de ces différentes tranches, la rémunération annuelle du salarié à prendre en compte comprend uniquement le salaire de base (coefficient + GER+ BTI, prime de cherté et PFA comprises), hors tout autre élément de rémunération (heures supplémentaires, astreinte, prime exceptionnelle, etc.), et renvoie à la rémunération (en équivalent temps plein) perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant son entrée dans le dispositif de retraite progressive.

La prise en charge du surplus de cotisations salariales dans les conditions et limites prévues ci-dessus s'appliquera :

- **lorsque le salarié a opté pour l'option 1** : sur le surplus de cotisations salariales d'assurance vieillesse (régime de base),
- **Lorsque le salarié a opté pour l'option 2** : sur le surplus de cotisations salariales d'assurance vieillesse (régime de base) et le supplément de la part salariale de l'ensemble des cotisations de retraite complémentaire (régimes AGIRC/ARRCO).

→ ***Par exemple*** :

*Situation d'un salarié, cadre, ayant 15 ans d'ancienneté qui bénéficie dans le cadre du dispositif de retraite progressive d'un temps partiel correspondant à 60% de la durée légale ou conventionnelle applicable et souhaite cotiser - pour la retraite de base et la retraite complémentaire - sur la base d'un salaire reconstitué à temps plein. La rémunération annuelle du salarié est de* ***35.000 euros brut.***

| | ***Cotisations retraite de base + retraite complémentaire*** | |
|---|---|---|
| | ***Cotisations patronales*** | ***Cotisations salariales*** |
| ***Cotisations dues au titre du delta entre le temps partiel exercé par le salarié et un temps plein (40% d'un temps plein)*** *(= « surplus de cotisations »)* | *100% prises en charge par l'employeur* | *70% prises en charge par l'employeur* ***30%*** *restant à la charge du salarié* |
| ***Cotisations dues au titre du temps partiel exercé par le salarié (60% d'un temps plein)*** | *100% prises en charge par l'employeur* | *100% prises en charge par le salarié* |

L'option retenue par le salarié (surcotisation sur la retraite de base uniquement **ou** sur la retraite de base + complémentaire), ainsi que les modalités de cette surcotisation seront rappelées dans l'avenant au contrat de travail du salarié.

***Indicateurs chiffrés:***

- Le nombre de salariés qui bénéficient annuellement de la retraite progressive,
- Une analyse annuelle de cette population en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi…

### *4.4.3 Repos supplémentaires octroyés pour les salariés de plus de 60 ans sur un emploi pénible (P1 à P3)*

La CRf et les signataires du présent accord souhaitent alléger les conditions de travail des salarié-es de 60 ans et plus, travaillant à temps plein, des positions 1 à 3 sur des emplois pénibles.

Les emplois concernés sont : agent d'accueil de nuit, agent de service, agent de service spécialisé, agent des moyens généraux, aide à domicile, aide de vie, aide-soignant, aide médico-psychologique, agent de service hospitalier, auxiliaire de vie sociale, auxiliaire de puériculture, employé de crèche, gardien de nuit, ouvrier des moyens généraux.

Ces salariés auront la possibilité de bénéficier de jours de repos supplémentaires, à raison de 1 jour par période de 2 mois civils, soit un maximum de 6 jours pour une année civile complète.

Ces jours de repos supplémentaires, devront être pris dans la période de 2 mois civils suivant la période de 2 mois civils d'acquisition, à des dates identifiées en accord avec la direction et au mieux des intérêts du service. Cet accord quant aux dates de prise des jours de repos ne saurait remettre en cause le droit des salariés à bénéficier effectivement de ces jours de repos, qui ne pourront être reportés ou payés.

| | *1ère* ***période (janvier / février)*** | *2ème* ***période (mars / avril)*** | *3ème* ***période (mai / juin)*** | *4ème* ***période (juillet / août)*** | *5ème* ***période (septembre / octobre)*** | *6ème* ***période (novembre / décembre)*** | *1er* ***période N+1 (janvier / février)*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Acquisition* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | |
| *Consommation* | | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* | *1 jour* |

La durée de 1 jour par période de 2 mois civils est calculée proportionnellement à la présence effective du salarié au cours de cette période. Les absences, à l'exception de celles dont la durée est assimilée à du travail effectif, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, donnent lieu à un abattement proportionnel, à raison d'une demi-journée par mois complet d'absence.

Ces dispositions ne sont pas applicables dès lors que le salarié bénéficie d'une retraite progressive (aux conditions légales ou aux conditions plus favorables prévues par le présent accord).

***Indicateurs chiffrés:***

- Le nombre de salariés qui bénéficient du dispositif de repos supplémentaires,
- Une analyse annuelle de cette population en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi…

## Article 5 - Transmission des savoirs et des compétences

### 5.1 Accorder une priorité aux seniors pour les missions de tuteur, s'ils justifient des prérequis

La Croix-Rouge française réaffirme la possibilité pour les salariés seniors de devenir tuteur ou référent.

→ Au vu des compétences et de l'expertise des salariés âgés de 50 ans et plus, il est important d'instaurer des situations favorisant le transfert de leurs compétences au bénéfice des jeunes en contrat d'alternance comme indiqué au point 3.4.1.

***Action***

- Priorité des candidatures des seniors aux fonctions de tuteur

Les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées en priorité par le responsable de la structure.

***Indicateur chiffré:***

- Le pourcentage de tuteurs, âgés de 50 ans et plus, accompagnant des salariés en contrat d'alternance sur le nombre total de tuteurs.

### 5.2 Valoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle

La CRf souhaite évoluer vers des pratiques encourageant la transmission des savoirs et des compétences des salariés sénior afin d'assurer la pérennité des métiers et compétences-clé.

***Actions***

- Sensibiliser les directeurs de structure aux enjeux de la transmission des savoirs notamment en valorisant la mise en place de tuteurs parmi les salariés âgés de plus de 50 ans,
- Former les managers à la coopération intergénérationnelle et à la Diversité.

Pour promouvoir la coopération intergénérationnelle, la Croix-Rouge française s'engage à former ses managers aux enjeux liés à l'intergénérationnel et plus largement à ceux de la Diversité.
En ce sens, une formation spécifique relative aux enjeux de la coopération intergénérationnelle (et de l'égalité professionnelle) sera créée et mise à la disposition de l'ensemble des managers.

*Indicateurs chiffrés :*

- Création d'une formation spécifique relative aux enjeux de coopération intergénérationnelle l'année suivant la mise en œuvre de l'accord,
- Le nombre de managers formés à ce module chaque année,
- Mise en place d'une campagne de sensibilisation sur les enjeux de la transmission des savoirs.

### Article 6 - Prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Lors de la mise en œuvre des engagements exposés dans le présent accord, la Croix-Rouge française s'engage à veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issues de l'accord signé en 2017 spécifique à ce thème et à développer la mixité des emplois.

### Article 7 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre de l'ensemble des engagements

La Croix-Rouge française s'engage à mettre en œuvre les engagements prévus avant le terme de l'accord. Un point sera fait par la Direction des Ressources Humaines une fois par an sur l'avancée de nos engagements. Un tableau comprenant les actions accompagnées d'indicateurs et/ou d'objectifs sera annexé au présent accord.

### Article 8 - Modalités de suivi et d'évaluation

La Commission Paritaire de Négociation (CPN), définie à l'article 2.1.1 de la Convention Collective Nationale de la Croix-Rouge française, est chargée du suivi de la mise en œuvre des articles du présent accord. Un bilan sur l'application de l'accord sera réalisé lors de l'une de ses réunions au moins une fois par an. A l'issue de l'accord, un bilan final sera réalisé en CPN.

### Article 9 - Modalités de publicité de l'accord

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. L'accord sera par ailleurs diffusé sur le site intranet de la Croix-Rouge française.

Cet accord sera déposé par la Croix-Rouge française sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'homme. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans une base de données nationale.

### Article 10 - - Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail.

### Article 11 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Il entrera en vigueur le premier jour du 3ème mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 7 février 2019, en sept exemplaires originaux.

**Pour La CROIX-ROUGE FRANCAISE**
Représentée par Jean Christophe COMBE

**Pour les organisations syndicales représentatives des salariés :**

- **L'organisation syndicale CFDT**, représentée par Jean-Paul THOMAS

- **L'organisation syndicale CFE-CGC**, représentée par Sophie LOIZEAU

- **L'organisation syndicale CFTC**, représentée par Philippe PERRUCHON

- **L'organisation syndicale CGT**, représentée par Carine SEDENIO

- **L'organisation syndicale FO**, représentée par Bénédicte HERBRETEAU

# ACCORD INTERGENERATIONNEL – TABLEAU DE SUIVI DES ACTIONS

| Domaine d'action | Objectif de progression | Actions : | Indicateurs chiffrés |
|---|---|---|---|
| **INTEGRATION DURABLE DES JEUNES** | *Objectif de progression n°1 :* Attirer les jeunes | Déployer des actions de communication et d'information sur notre association et ses métiers auprès d'élèves et d'étudiants | - Mise à disposition des outils d'information au 1er semestre 2020<br>- Questionnaire réalisé auprès des établissements en 2022 afin de recenser le nombre de participation à des journées portes ouvertes et le nombre de visités d'établissement organisées |
| | | Développer des partenariats avec des écoles Croix-Rouge française pour attirer de futurs professionnels. | - Communiquer auprès des comités de direction régionaux afin de les inciter à développer des partenariats avec les écoles CRf début 2020<br>- Référencer les partenariats développés et leurs objets fin 2022 |
| | *Objectif de progression n°2 :* Recruter des jeunes en CDI | Etudier prioritairement les candidatures externes des jeunes connaissant la CRf à travers un CDD, stage ou contrat d'alternance | - Maintenir et faire progresser si possible le taux d'emploi des jeunes à la CRf |
| | *Objectif de progression n°3 :* Intégrer les jeunes au sein de la CRf | Mettre en place un référent et lui octroyer 6h sur une durée de 6 mois pour accompagner chaque nouvel embauché, soit une heure par mois | - Création en 2020 d'un guide sur le rôle et les missions du référent (incluant la mention des 6 heures de temps à dégager), à destination des salariés et des managers<br>- Déployer ce guide simultanément au déploiement du parcours d'intégration et le mettre à disposition sur l'intranet |
| | | Créer et déployer un parcours d'accueil harmonisé au sein de l'ensemble des structures de la Croix-Rouge française tout en l'adaptant aux spécificités des établissements<br>Réaliser un entretien de suivi pour les jeunes embauchés | - Créer un parcours d'accueil harmonisé au 1er semestre 2020<br>- Déployer ce parcours en 2020-2021<br>- Analyser les pratiques en matière d'intégration à l'issue des 3 années de mise en œuvre de l'accord |

| Domaine d'action | Objectif de progression | Actions : | Indicateurs chiffrés |
|---|---|---|---|
| | *Objectif de progression n°4 :* Favoriser le recours à l'alternance et aux stages | Construire un parcours alternance au sein de la Croix-Rouge | - Réalisation d'un bilan sur l'alternance en 2020<br>- Création de la Charte d'engagement Croix-Rouge en faveur de l'alternance début 2020<br>- Création de supports et campagne de communication auprès des structures Croix-Rouge en 2021<br>- Création d'un guide d'accompagnement de l'alternant en 2020<br>- Suivi du nombre d'alternants en centres de formations et établissements CRf à l'issue des 3 années de mise en œuvre de l'accord |
| | | Créer une charte du stage à la Croix-Rouge française | - Création d'une charte début 2020<br>- Déployer cette charte en 2020 et la mettre à disposition sur l'intranet<br>- Suivi annuel du nombre de stagiaires à la Croix-Rouge française (déclaratif) |
| | *Objectif de progression n°5 :* Faciliter l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap | Communiquer sur les dispositifs spécifiques existants | - Suivi annuel de la progression des stagiaires et alternants en situation de handicap dans la DOETH |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES** | *Objectif de progression n°1 :* Anticiper l'usure professionnelle | Réaliser un outil afin d'analyser la maîtrise du socle de connaissances et de compétences professionnelles par les salariés | - Création et diffusion d'un guide à destination des managers leur permettant d'identifier les salariés qui auraient besoin d'une remise à niveau sur les connaissances et compétences professionnelles en 2020<br>- Création et diffusion d'un document à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique début 2020<br>- Communication lors de la campagne d'entretiens professionnels pour la prise en compte des perspectives de fin de carrière dans l'entretien professionnel |
| | | Elaborer un document d'information à destination des salariés sur le sujet de l'inaptitude et du temps partiel thérapeutique | |
| | | Permettre à l'entretien professionnel de mettre en perspective le déroulé de fin de carrière | |
| | *Objectif de progression n°2 :* Développer la mobilité interne | Porter une attention spécifique à la mobilité interne des salariés en seconde partie de carrière | - Evolution, sur la durée de l'accord :<br>o du taux de demandes de mobilité enregistrées sur le carrefour de l'emploi<br>o du taux d'accompagnement des demandes de mobilité par le Département Développement des Talents.<br>o du taux de clôture des demandes de mobilité.<br>- Diffusion en 2019 d'un nouveau livret « Votre talent fait son chemin » rappelant les principes de la mobilité interne accompagné d'un plan de communication adapté |
| | *Objectif de progression n°3 :* Promouvoir la formation professionnelle | Encourager les salariés à mettre en œuvre leur CPF afin d'utiliser leurs droits avant de partir à la retraite<br>Diffuser Les fiches rédigées par la branche sur les dispositifs de formation | - Taux annuel de départ en formation des salariés de 45 ans et plus. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION VERS LA RETRAITE** | *Objectif de progression n°1 :* *Informer sur le dispositif de retraite* | Développer la formation « Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite »<br><br>Communiquer sur la possibilité offerte aux salariés de 57 ans et plus de demander un bilan retraite auprès de l'organisme référent. | - Nombre de salariés de 57 ans et plus ayant bénéficié chaque année de la formation " Gérer une fin de carrière et aider à préparer un départ à la retraite " |
| | *Objectif de progression n°2 :* *Valoriser la retraite progressive* | Favoriser le recours à la retraite progressive pour l'ensemble des salariés de la CRf | - Nombre de salariés bénéficiant du dispositif chaque année<br>- Analyse annuelle de la population concernée en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi... |
| | *Objectif de progression n°3 :* *Repos supplémentaire pour les salariés de plus de 60 ans* | Accorder des repos supplémentaires aux salariés de plus de 60 ans sur des emplois pénibles des positions 1 à 3 | - Nombre de salariés bénéficiant du dispositif chaque année<br>- Analyse annuelle de la population concernée en termes de fonction, sexe, ancienneté, rémunération, temps partiel choisi... |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES** | *Objectif de progression n°1 : Accorder une priorité aux seniors pour les missions de tuteur* | Valoriser en priorité les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur | - Pourcentage de tuteurs, âgés de 50 ans et plus, accompagnant des salariés en contrat d'alternance sur le nombre total de tuteurs. |
| | *Objectif de progression n°2 : Valoriser la transmission des savoirs* | Former les managers à la coopération intergénérationnelle et à la Diversité<br><br>Sensibiliser les directeurs de structure aux enjeux de la transmission des savoirs | - Création d'une formation spécifique relative aux enjeux de coopération en 2020 intergénérationnelle l'année suivant la mise en œuvre de l'accord<br>- Nombre de managers formés à ce module chaque année<br>- Mise en place en d'une campagne de sensibilisation sur les enjeux de la transmission des savoirs |