

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *ASET1551061M*

IDCC : 2691

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1^{er} mars 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

Les parties signataires souhaitent, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour apporter une inflexion sur les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour développer le rôle de l'observatoire des métiers et de l'emploi de l'enseignement privé (OMEPP), créé par l'accord du 25 juin 2015, dans l'analyse des

statistiques sociales ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

TITRE I^{ER}

FAVORISER UN ACCÈS À L'EMPLOI INTERGÉNÉRATIONNEL

Article 1.1

Spécificités du secteur de l'enseignement privé

Le présent accord est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent que la répartition des salariés au sein de la branche est :

- pour les moins de 26 ans de 9 % au 31 décembre 2013 (pour 6 % au 31 décembre 2011) ;
- pour les plus de 55 ans de 11 % au 31 décembre 2013 (pour 15 % au 31 décembre 2011).

Ainsi à fin 2013 l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, cette moyenne est identique quel que soit le niveau d'enseignement délivré. Il est de 40,5 ans pour les hommes et 40 ans pour les femmes.

Il est également rappelé que les entreprises du secteur de l'enseignement privé sont soumises pour une partie de leurs salariés à des critères de recrutement, et notamment :

- pour les enseignants, à l'obtention de diplôme minimum ;
- pour les chercheurs, à des qualifications spécifiques.

Il apparaît par ailleurs que les plus de 55 ans sont principalement des enseignants et que les moins de 26 ans occupent des emplois plutôt administratifs.

Le présent accord tient compte de ces caractéristiques pour la fixation des objectifs de la branche.

Article 1.2

Diagnostic quantitatif et qualitatif préalable à l'accord du secteur

Les parties signataires relèvent :

1. Répartition hommes-femmes présents au 31 décembre 2013 :

- 65 % des salariés sont des femmes, soit 51 500 salariés, et conséquemment ;
- 35 % des salariés sont des hommes, soit 27 500 salariés ;
- le taux de féminisation est plus élevé au sein des établissements prébac (68 % de femmes contre 64 % dans les établissements postbac).

2. Répartition selon l'âge et le sexe

La pyramide des âges fait apparaître que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient près de 9 % de l'effectif total salarié (8,5 % pour les femmes et 9 % pour les hommes) ;
- les salariés âgés de plus de 55 ans représentaient près de 11 % de l'effectif total salarié (10 % pour les femmes et 11 % pour les hommes), dont 0,5 % de salariés de plus de 65 ans ;
- l'âge moyen des salariés est de 40,5 ans, soit 40 ans pour les femmes et 40,5 ans pour les hommes (contre 42 ans, 41,5 ans et 43 ans en 2011).

3. Répartition selon la taille des entreprises :

- 43,5 % des 79 000 salariés sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés ;
- 56,5 % dans des entreprises de 50 salariés et plus.

4. Répartition selon la catégorie professionnelle

La répartition des 79 000 salariés selon les principales catégories définies par la convention collective nationale est la suivante :

- personnels administratif et de service : 24 % ;
- personnel d'encadrement pédagogique : 11 % ;
- enseignants : 65 %, dont 2 % d'enseignants-chercheurs ;
- sur les 46 900 salariés occupés en équivalent temps plein, 56 % sont des enseignants.

5. Répartition selon la nature du contrat de travail :

- 56 % sont employés à temps plein (40 % pour les enseignants et 82 % pour les autres salariés) ;
- 44 % sont à temps partiel ;
- 83,5 % sont en CDI (78 % pour les enseignants et 91,5 % pour les autres salariés).

6. Analyse des données relatives au mouvement du personnel de la branche

Le solde des embauches-départs entre 2012 et 2013 est de + 1 200 salariés, soit une augmentation de 1,5 %.

Répartition des embauches selon l'âge (sur 19 400 embauches) :

- 39,5 % de 36 à 45 ans ;
- 34 % de 26 à 35 ans ;
- 12 % de 46 à 54 ans ;
- 10,5 % moins de 26 ans ;
- 3 % de 57 à 65 ans ;
- 1 % de 55 à 56 ans ;
- plus de 65 ans : NS.

Répartition des départs (sur les 18 200 départs) :

- 36,5 % de 26 à 35 ans ;
- 35 % de 36 à 45 ans ;
- 15 % de 46 à 54 ans ;
- 7 % moins de 26 ans ;
- 4 % de 57 à 65 ans ;
- 1,5 % de 55 à 56 ans ;
- 1 % plus de 65 ans.

Sur les 18 200 départs, 3 % concernent des départs à la retraite.

7. Ancienneté dans l'entreprise, tous types de contrats confondus

L'ancienneté moyenne est de 6 ans pour les femmes comme pour les hommes.

Répartition selon l'ancienneté :

- plus de 15 ans : 8,5 % (hommes ou femmes) ;
- de 6 à 15 ans : 36,5 % (hommes) et 38,5 % (femmes) ;
- 1 à 5 ans : 37 % (hommes) et 35 % (femmes) ;
- moins de 1 an : 18 % (hommes ou femmes).

Article 1.3

Objectifs et indicateurs chiffrés relatifs au secteur

Les parties signataires relèvent que :

- les jeunes de moins de 26 ans représentaient en 2013, par extrapolation, 8,7 % de l'effectif salarié total de la branche ;
- les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,35 % de l'effectif total, dont 4,35 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Avant de fixer tout objectif il convient de rappeler que l'accès aux fonctions d'enseignant, soit 65 % des salariés de la branche, est conditionné par la détention de diplôme(s) qui constitue structurellement et réglementairement un frein au recrutement de jeunes salariés de moins de 28 ans.

L'effort pour les publics pourra se porter prioritairement sur les autres catégories professionnelles, mais pour un potentiel de recrutement en proportion de leur part structurelle dans le total des effectifs de la branche (35 % de l'effectif total).

Parallèlement il est constaté que les jeunes de moins de 26 ans ont représenté 10,5 % des embauches sur l'année 2013, et les salariés de 55 ans et plus ont représenté 4 % du total des recrutements.

La profession, considérant le potentiel d'embauches annuelles de 19 400 salariés, se fixe pour objectifs de faire évoluer ces taux respectifs au 31 décembre 2018 à un minimum de :

- 12 % au bénéfice de jeunes de moins de 26 ans,
- 6 % au bénéfice de salariés de 55 ans et plus,

avec la volonté de maintenir en emploi 100 % des collaborateurs de 57 ans et plus, qui représentent aujourd'hui 4,35 % de l'effectif salarié total.

TITRE II

AGIR POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

Article 2.1

Mesures en faveur d'une insertion professionnelle durable

Article 2.1.1

Parcours d'intégration

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension par le collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Article 2.1.2

Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique, le directeur pédagogique et/ou son référent.

Article 2.1.3

Accès à la formation

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leurs actions en matière de formation en rappelant qu'il importe aujourd'hui de mobiliser, pour toutes les catégories professionnelles de la branche, l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture générale, technique et scientifique de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

Ils rappellent par ailleurs que, dans le prolongement de l'avenant n° 24 du 17 juin 2014 applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, portant sur le bénéfice de l'obtention du certificat de compétence pédagogique (CCP), les entreprises sont incitées à promouvoir auprès des enseignants ayant peu d'expérience pédagogique toute formation permettant d'obtenir ce certificat de compétence à l'élaboration duquel la branche de l'enseignement privé a été étroitement associée.

Article 2.2

Développement de l'alternance

Les parties signataires s'attacheront à évaluer de manière plus précise le nombre de contrats en alternance au sein de la branche.

Elles invitent dès à présent les entreprises à asseoir une dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

TITRE III

ŒUVRER EN FAVEUR D'UNE SOLIDARITÉ PROFESSIONNELLE INTERGÉNÉRATIONNELLE

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3.1

Concrétisation du principe d'alliance des âges dans l'entreprise

Article 3.1.1

Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre I^{er}, section IV, et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation>.

Article 3.1.2

Désignation d'un salarié référent

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1.1, mais pas nécessairement, les fonctions de référent ne devant pas être attribuées au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;
- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Dans un souci d'efficience, un référent ne pourra prendre en charge plus de deux jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

Article 3.2

Transmission des savoirs et des compétences

Article 3.2.1

Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu par le présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois au-delà des 6 premiers mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

Article 3.2.2

Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires invitent les entreprises à mettre en place une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Article 3.2.3

Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Article 3.3

Mesures spécifiques pour les salariés âgés

Les entreprises sont invitées à engager une réflexion sur toutes les possibilités de réorientation, dans le cadre d'une démarche volontaire, de leurs salariés plus âgés vers des fonctions relevant d'autres catégories professionnelles de la branche.

Pour permettre l'anticipation des évolutions de l'emploi des salariés seniors, les parties proposent la mise en œuvre par l'OPCA ACTALIANS d'une formation mutualisée visant le soutien des salariés et des entreprises en termes de formalisation et d'évaluation des compétences.

Les parties souhaitent mettre en avant l'engagement des partenaires sociaux pour l'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels, notamment des seniors. Ces engagements pourront être développés :

- par les entreprises à l'aide d'actions de prévention et de formation ;
- et au niveau de la branche, notamment dans le cadre du fonds de solidarité de l'accord relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé du 22 septembre 2015.

TITRE IV

SUIVIS RÉALISÉS PAR L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ (OMEEP)

Article 4.1

Rôle de l'observatoire

Les parties signataires s'engagent à demander à l'OMEEP :

- de préciser dans le rapport de branche annuel certains items, notamment les catégories professionnelles, par catégories d'âge ;
- de réaliser un suivi spécifique de catégories concernées par l'accord : jeunes de moins de 28 ans et seniors de plus de 55 ans ;
- de réaliser l'année précédant l'échéance de l'accord un suivi des engagements de l'accord.

Article 4.2

Suivi des populations concernées

L'observatoire OMEEP aura pour tâche dès la fin de l'année 2016 la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins de la branche, notamment sur :

- les caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche ;

- les profils des jeunes de moins de 26 ans et de 28 ans ;
- les profils des seniors de 55 ans, de 57 ans et plus ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement.

Article 4.3

Suivi de la mise en œuvre

L'observatoire OMEEP est chargé de suivre les indicateurs listés ci-dessous. Les données qualitatives et quantitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés par l'accord.

Les parties signataires suivront également le nombre d'accords collectifs d'entreprise ou de plans d'action mis en œuvre dans la branche.

Les résultats de ce suivi seront présentés lors d'une commission paritaire dédiée.

Liste des indicateurs :

- évolution du pourcentage des embauches des jeunes de moins de 26 ans et de moins de 28 ans ;
- évolution du pourcentage des embauches de salariés de plus de 55 ans et de plus de 57 ans ;
- nombre de formations suivies par ces catégories de salariés ;
- nombre de CCP relevant de l'avenant n° 24 obtenus ;
- nombre de contrats en alternance ;
- nombre de formations suivies par les salariés référents ;
- nombre d'entretiens de suivi de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- nombre de formations mutualisées mises en œuvre et nombre de salariés pris en charge ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place des actions de prévention et de formation.

TITRE V

APPLICATION

Article 5.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application.

Lorsqu'un accord de génération a déjà été mis en place dans un établissement par accord collectif, les stipulations de celui-ci devront être adaptées, lors de son renouvellement, aux engagements du présent accord.

Pour les autres établissements, le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

Article 5.2

Modalités de publicité. – Effet

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

Article 5.3

Dispositions concernant le suivi

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises s'inscrivent dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient à l'observatoire OMEEP le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2016, une procédure spécifique de collecte de données. Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en article 4.3 feront l'objet d'un rapport.

Article 5.4

Durée. – Effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} décembre 2015 et prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2018.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNEP.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO.