PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES CONTRATS DE GENERATION

Date : 27/09/13

Auteur : MD BASQUIN

Direction : Ressources Humaines et Relations Sociales

GROUPE ILE-DE-FRANCE
UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

Tél. : 01 58 10 10 00
Fax : 01 58 10 10 01

Groupe UGECAM Ile-de-France
2, villa Lourcine – Rue Cabanis – 75014 Paris

www.ugecamidf.fr

Sommaire

Préambule 5

Article 1 - Champ d'application de l'accord 5

Article 2 - Diagnostic préalable à la conclusion de l'accord 5

Article 3 - Réussir l'insertion durable de jeunes collaborateurs au sein du régime général de Sécurité sociale 5

3.1 – Promouvoir les métiers de l'UGECAM Ile de France afin d'attirer de futurs salariés 6

3.2 – Valoriser notre politique d'accueil des stagiaires 6

3.3 – Développer l'insertion professionnelle 6

3.3.1 – Les dispositifs en alternance 6

3.3.2 – Les contrats d'avenir 6

3.4 - Favoriser l'acquisition de la culture institutionnelle 6

Article 4 – Compléter le parcours d'accueil des nouveaux embauchés 7

Article 5 - Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des seniors 8

5.1 - Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité 8

5.2 - Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges 8

5.2.1 - Promouvoir la gestion des âges par la sensibilisation des managers 8

5.2.2 - Renforcer la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière 9

5.3 - Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite 9

5.3.1 - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps 9

5.3.2 - La prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel 10

5.3.3 - Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite 10

5.3.4 - Adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite 11

5.4 - Développer les compétences et les qualifications, et favoriser l'accès à la formation 11

Article 6 - Transmettre les savoirs et les compétences 11

Article 7 - Communication 12

Article 8 - Modalité de suivi et bilan de l'accord 12

Article 9 - Durée de l'accord 12

Il est convenu entre :

L'Union pour la Gestion des Etablissements des Caisses d'Assurance Maladie,

Dont le siège est situé, sis, Rue Cabanis, 12 Villa de Lourcine à Paris (75014)

Prise en la personne de son représentant légal, Monsieur Daniel FERTE, le Directeur

L'employeur,

Et :

Les organisations syndicales représentatives suivantes et représentées au sein de l'organisme :

- La C.F.D.T — Représentée par : M.B. TISPIRATEGUY
- La C.G.T. — Représentée par : V. MALLET
- L'U.G.IC.T.-C.G.T. — Représentée par : Jean. Pierre Kerlau, Liliane CHARTON.

Les organisations syndicales,

VF cl VM KJP

PREAMBULE

Les négociations qui ont permis d'aboutir à la conclusion du présent accord se sont déroulées dans le cadre des dispositions de la loi du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération, et de son décret d'application.

Le présent accord a pour objet d'assurer, au niveau de l'UGECAM Ile de France, un emploi stable et qualifié aux jeunes, et à sécuriser l'emploi des seniors, en intégrant, les objectifs visés par le contrat de génération :

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

Aider les jeunes à s'intégrer de façon durable, en leur transmettant les compétences clés détenues par les salariés expérimentés, tout en bénéficiant des connaissances qu'ils ont acquises dans le cadre de leur formation, constituent autant d'atouts pour l'UGECAM Ile de France.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à L'UGECAM Ile de France.

ARTICLE 2 - DIAGNOSTIC PREALABLE A LA CONCLUSION DE L'ACCORD

En application des articles L.5121-10 et D.5121-27 du Code du travail, un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors au sein de L'UGECAM Ile de France a été réalisé, prenant en compte les bilans de l'accord GPEC, du plan d'actions sur l'emploi des seniors et du bilan social.

Ce diagnostic est annexé au présent accord.

ARTICLE 3 - REUSSIR L'INSERTION DURABLE DE JEUNES COLLABORATEURS AU SEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE

Tranche d'âge prioritaire et objectif chiffré de recrutement

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire est celle des jeunes de moins de 28 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

L'UGECAM Ile de France se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 25% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux jeunes de moins de 28 ans (ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

KJP VM

3.1 – Promouvoir les métiers de l'UGECAM Ile de France afin d'attirer de futurs salariés

Les opérations visant à assurer, auprès du grand public, la promotion des métiers de l'UGECAM Ile de France (actions de communication, participation à des salons ...) sont maintenues.

Elles doivent permettre de diversifier les profils des personnes intéressées par un travail au sein de l'Institution, étape préalable au développement d'une politique de recrutement prenant en considération les caractéristiques des établissements, notamment en matière de pyramide des âges ou de mixité des emplois.

3.2 – Valoriser notre politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise permettent à des jeunes en cours de scolarisation, y compris au niveau de l'enseignement supérieur, d'avoir un premier contact avec le monde du travail.

Ils sont également l'occasion pour ces jeunes de découvrir les métiers de l'UGECAM Ile de France À ce titre, ils doivent être encouragés.

En vue de mettre en œuvre cette politique d'accueil dans le bassin d'emploi local, l'UGECAM Ile de France développe des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation professionnelle.

Ces partenariats doivent permettre d'accueillir des stagiaires pendant leur formation professionnelle ou leur parcours de réinsertion.

Indicateur : un minimum de 700 stagiaires accueillis par an.

3.3 – Développer l'insertion professionnelle

3.3.1 – Les dispositifs en alternance

Afin de permettre aux personnes ayant un niveau inférieur ou égal au bac, de poursuivre leur formation, tout en acquérant une expérience professionnelle, l'UGECAM Ile de France pourra avoir recours aux différents dispositifs de formation en alternance. Cependant, le recours à ces dispositifs ne peut conduire l'organisme à être en contravention avec les métiers dont les diplômes sont obligatoires et dont la formation en alternance n'est pas prévue par la loi.

3.3.2 – Les contrats d'avenir

L'UGECAM Ile de France pourra avoir recours à l'emploi des contrats d'avenir dans ses établissements et au siège afin de permettre à des jeunes de s'intégrer dans le monde du travail et d'apprendre un métier.

Indicateurs : Nombre de formations en alternances et autres dispositifs

3.4 - Favoriser l'acquisition de la culture institutionnelle

Une meilleure connaissance de l'UGECAM Ile de France et de son activité donne du sens au travail des salariés favorisant leur bonne intégration. En conséquence, le parcours d'intégration mis en place dans le cadre de l'accord GPEC est maintenu et renforcé.

- Maintien des deux journées d'intégration au niveau UGECAM.

- Complétées au niveau local, chaque établissement ayant son parcours d'intégration

Indicateurs :

- Nombre de journées d'intégration réalisées
- L'évaluation annuelle de la journée d'intégration institutionnelle

ARTICLE 4 – COMPLETER LE PARCOURS D'ACCUEIL DES NOUVEAUX EMBAUCHES

L'organisme complète son parcours d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion dans l'organisme et leur équipe de travail.

Un livret d'accueil, précisant les informations pratiques concernant la vie dans l'organisme sera réalisé par la DNGU.

Chaque nouvel embauché doit pouvoir s'adresser, pendant les premières semaines de son arrivée (maximum 12 semaines), à un salarié référent préalablement identifié pour l'aider à s'intégrer dans l'établissement.

Ce référent, qui se distingue du tuteur, est choisi sur la base du volontariat et de son expérience professionnelle dans l'institution. Les candidatures des professionnels de plus de 50 ans seront examinées en priorité.

Le référent est chargé de faciliter l'intégration du salarié dans son nouvel environnement professionnel. Il veille à l'aider à mieux connaître l'UGECAM, son poste et ses collègues. Il peut également recevoir les demandes du nouvel embauché afin de pouvoir l'orienter vers les professionnels habilités à répondre sur les questions techniques.

Le service Ressources Humaines de l'établissement forme régulièrement et en amont les nouveaux référents de salariés nouvellement embauchés afin de leur transférer les informations nécessaires à l'exécution de leur mission.

Un référent ne pourra pas encadrer plus de deux salariés nouveaux embauchés à la fois.

Il sera tenu compte de cette mission lors de l'arbitrage annuel des mesures salariales individuelles.

Un entretien de suivi est organisé entre le nouvel embauché, son manager et le référent pour vérifier le bon déroulement de l'intégration dans l'organisme et notamment les compétences du nouvel embauché à tenir son poste.

Cet entretien de suivi permet d'apprécier si le nouvel embauché s'est bien approprié toutes les informations nécessaires à sa bonne intégration.

L'appréciation définitive des compétences du salarié, relève de la responsabilité du seul manager.

Indicateurs :

- Nombre de référents par an et nombre de nouveaux embauchés
- Nombre de référents de + 50 ans par an
- Nombre de rupture de contrat de travail pendant la période d'essai.

KJP

ARTICLE 5 - FAVORISER L'INTEGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Tranches d'âges prioritaires et objectif chiffré de recrutement

Au regard du diagnostic réalisé, la tranche d'âge prioritaire pour le recrutement est celle de salariés âgés de 50 ans et plus. Pour le maintien dans l'emploi des salariés âgés, la tranche d'âge prioritaire concerne les salariés d'au moins 55 ans (ou d'au moins 53 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

L'UGECAM Ile de France se fixe comme objectif de réserver sur la période de l'accord au moins 5% de ses intégrations en contrat de travail à durée indéterminée aux salariés âgés de 50 ans et plus.

Elle se fixe également comme objectif que le pourcentage de salariés âgés d'au moins 55 ans (ou d'au moins 53 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) s'établisse à au moins 20% de ses effectifs au terme de l'accord.

Indicateurs :

- Taux de recrutement de personnes âgées de 50 ans et plus.
- % de salariés de 55 ans et plus dans l'effectif.

5.1 - Favoriser l'amélioration des conditions de travail des seniors et la prévention de la pénibilité

Le pôle conseil santé créé par le plan santé au travail et signé le 03/09/10 propose des actions permettant de prévenir les risques professionnels et la désinsertion professionnelle des séniors. La direction générale assure leur diffusion.

Indicateur : Le bilan du pôle conseil santé établi dans le cadre du suivi annuel du plan santé sera remis dans le cadre du bilan du présent accord.

5.2 - Anticiper les évolutions professionnelles et assurer la gestion des âges

L'anticipation des questions de gestion des âges, dès 45 ans, notamment par la formation, favorise le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des seniors.

5.2.1 - Promouvoir la gestion des âges par la sensibilisation des managers

L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelles.

Dans la continuité des dispositions dans le plan sénior, les actions de sensibilisation à la gestion des âges à l'attention des managers seront organisées par la fonction ressources humaines.

Elles intègrent notamment les questions de non-discrimination.

En effet, la bonne intégration des seniors dans les équipes de travail et leur maintien dans l'emploi dans des conditions de travail adaptées doivent être considérés comme un objectif permanent pour les managers.

S'intéresser aux seniors c'est aussi un moyen de questionner ses pratiques en termes de prévention de risques professionnels, de pénibilité, et une occasion offerte d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

Indicateur : Le nombre de cadres sensibilisés par an.

5.2.2 - Renforcer la mise en œuvre des entretiens de seconde partie de carrière

Il est rappelé que l'UGECAM Ile de France a créé un entretien de carrière et d'orientation dans le cadre de l'accord GPEC, les personnes de 45 ans et plus pouvant utiliser ce dispositif comme support à leurs entretiens de seconde partie de carrière.

L'UGECAM Ile de France s'engage à proposer un entretien de carrière à 60% des salariés de plus de 45 ans (cumulé avec une ancienneté minimum de 10 ans dans l'institution) au sein de ses établissements.

Son enjeu est de proposer un lieu et un temps d'échange et d'expression sur les perspectives professionnelles du salarié et ainsi favoriser une dynamique de changement. Cet entretien permet au salarié de faire un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et projets professionnels.

Quand ce projet s'inscrit dans la perspective d'un parcours professionnel, l'entretien est également l'occasion d'identifier les conditions devant être réunies pour la réussite de ce projet.

Cet entretien nécessite l'anticipation, favorise les échanges et permet l'implication du salarié sur cette seconde partie de carrière.

Il s'effectue sur la base du volontariat. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement. Il peut tenir lieu d'entretien de milieu de carrière lorsqu'il est réalisé dans l'année qui suit le quarante cinquième anniversaire du salarié.

À la suite des souhaits exprimés par le salarié au cours de cet entretien, une réponse adaptée lui est adressée sur les dispositifs d'accompagnement professionnel existants. Cette réponse doit lui permettre de concrétiser son projet professionnel.

Cet entretien peut être proposé tous les trois ans.

Indicateurs :

- Taux des salariés de plus de 45 ans (cumulé avec une ancienneté minimum de 10 ans dans l'institution) qui se seront vu proposer un entretien de milieu de carrière, à l'issue de l'accord
- Age moyen des personnes concernées.

5.3 - Aménager les fins de carrière afin de favoriser la transition entre activité et retraite

5.3.1 - Permettre l'utilisation fractionnée du compte épargne temps

À partir des trois années qui précèdent l'âge légal de départ à la retraite, le salarié peut utiliser de façon fractionnée tout ou partie des jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation de cette faculté ne doit pas avoir pour conséquence de réduire son temps d'activité de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois à l'avance.

Le choix du jour non travaillé fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

Quand le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement, pris en charge par l'employeur, équivalent à 20 % de ces jours, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

Indicateurs :

- Nombre d'utilisations du CET en fin de carrière par an
- Nombre d'utilisations fractionnées de CET par an.

5.3.2 - La prise en charge des cotisations retraite de salariés travaillant à temps partiel

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants (directeur et agent comptable), les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive. (https://www.lassuranceretraite.fr, http://vosdroits.service-public.fr)

Indicateur : Nombre de salariés dont la durée de travail correspond au moins à 3/5 d'un temps plein et qui bénéficient d'une cotisation retraite à taux plein.

5.3.3 - Accompagner les salariés dans leurs démarches en vue de leur départ à la retraite

L'UGECAM Ile de France tient à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées par l'UGECAM Ile de France en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire) ou bien les assistantes sociales du personnel.

Ces réunions d'informations, qui se déroulent pendant le temps de travail, sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning.

Le salarié souhaitant un point de situation individualisé pourra contacter l'assistante sociale du personnel qui l'orientera vers les interlocuteurs adaptés.

Avant son départ à la retraite, chaque salarié sera informé de la possibilité d'utiliser son DIF, en fonction de la législation en vigueur au moment de son départ.

Indicateur : Nb de journées d'information.

5.3.4 - Adapter les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 5.3.2 du présent accord sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

5.4 - Développer les compétences et les qualifications, et favoriser l'accès à la formation

L'accès à la formation professionnelle, en ce qu'elle permet de maintenir et de développer ses compétences, doit être garanti pour tout salarié.

En conséquence, les dispositifs de formation seront accessibles à l'ensemble des salariés dans le respect de l'égalité de traitement.

Une attention particulière sera apportée aux conditions d'accès aux formations afin de permettre qu'en bénéficient, tous les salariés, quel que soit leur âge.

Le management et la fonction RH veillent à ce que les actions de formation dispensées soient adaptées et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence, pour les salariés, une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités, et les parcours professionnels.

Une information spécifique est adressée sur les dispositifs de formation existant en la matière auxquels les salariés peuvent prétendre.

La fonction ressources humaines de l'organisme facilite la mise en œuvre des dispositifs les plus adaptés en fonction de la situation.

Indicateur : Taux de formation suivi par les salariés de 45 ans et plus.

ARTICLE 6 - TRANSMETTRE LES SAVOIRS ET LES COMPETENCES

La transmission intergénérationnelle des savoirs et des compétences constitue un enjeu majeur pour les organismes, et en tant que tel s'impose à eux.

Elle permet, par ailleurs, à la fois une intégration durable et une opportunité de progression pour les salariés.

Elle doit, dès lors, être favorisée.

Ainsi, au sein des collectifs de travail qui le permettent, des binômes de coopération intergénérationnelle favorisant les échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle au sein de l'organisme, sont mis en place sur la base du volontariat.

KJP VM

Les premiers, du fait de leur expérience, sont en capacité de transmettre des savoirs faire et des compétences, dont pourra bénéficier l'organisme après leur départ en retraite.

Ainsi, le transfert des savoir-faire doit permettre aux séniors (plus de 50 ans) d'exercer une fonction tutorale leur permettant un transfert des savoir-faire et compétences.

Les jeunes peuvent, pour leur part, faire bénéficier les salariés expérimentés des connaissances qu'ils ont acquises durant leurs études.

Il est également rappelé l'importance accordée par le régime général de Sécurité sociale à l'accompagnement tutoral, et à la fonction de tuteur, tel que définie par le Protocole d'accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle du 3 septembre 2010.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel, qui est susceptible de donner lieu à l'attribution de points de compétences quand la fonction est exercée de façon satisfaisante.

ARTICLE 7 - COMMUNICATION

Le présent accord sera accessible par tous les salariés sur le site intranet de l'UGECAM Ile de France

ARTICLE 8 - MODALITE DE SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD

Un bilan annuel d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord est réalisé. Il est transmis aux partenaires sociaux et discuté au cours d'une réunion de suivi annuelle. La première aura lieu au plus tard début 2015.

Il est également communiqué à l'administration compétente.

ARTICLE 9 - DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, Il sera renouvelable annuellement, par tacite reconduction.

Les parties au présent accord pourront le dénoncer par courrier recommandé avec accusé de réception au plus tard 3 mois avant son terme.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 27/09/13

Signatures

La Direction de l'Organisme. Mr Daniel FERTE	

Les organisations syndicales	
C.F.D.T	
C.G.T	
U.G.I.C.T – C.G.T.	

GROUPE ILE-DE-FRANCE
UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

ANNEXE

Tél. : 01 58 10 10 00
Fax : 01 58 10 10 01

Groupe UGECAM Ile-de-France
2, villa Lourcine – Rue Cabanis – 75014 Paris
Siret 423 868 835 - NAF 8430 A - Finess 75 004 259 0

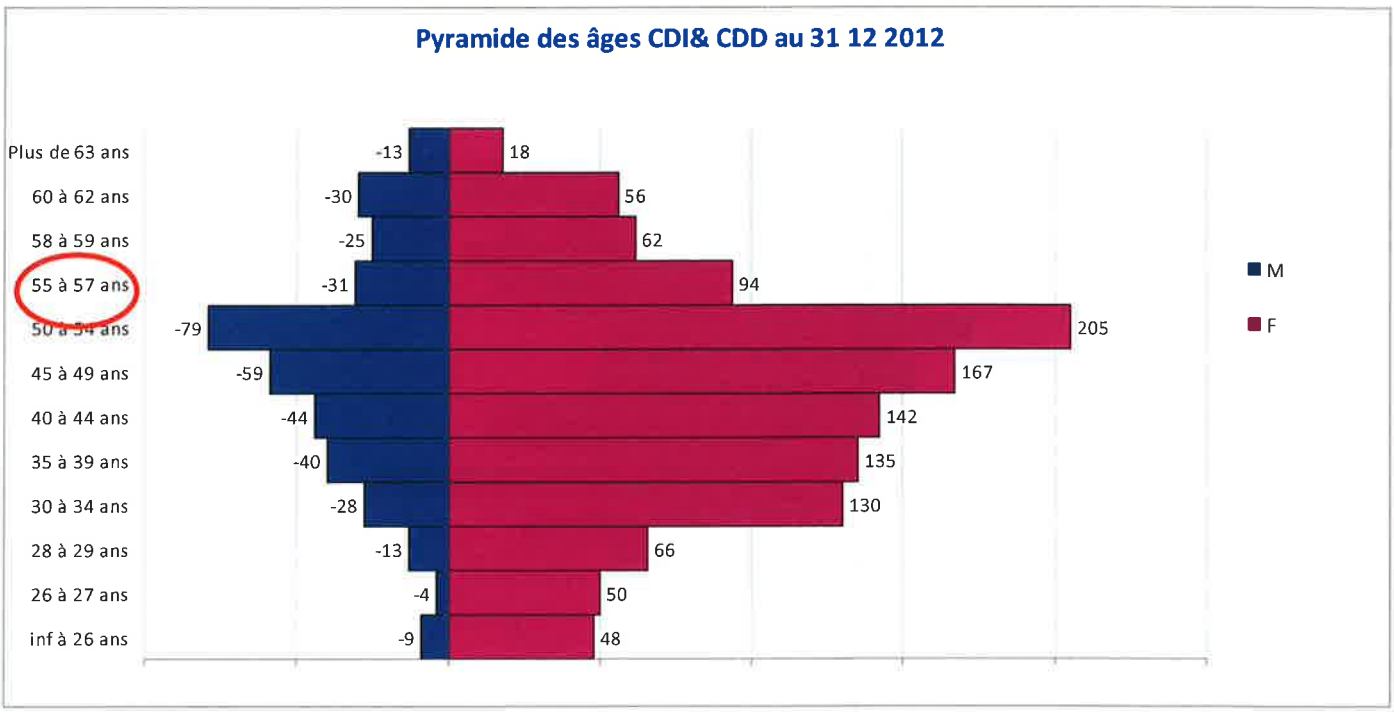
www.ugecamidf.fr

GROUPE ILE-DE-FRANCE UGECAM
Soigner, rééduquer, réinsérer : la santé sans préjugés

DIAGNOSTIC EN VUE DE L'ACCORD SUR LES CONTRATS DE GENERATION

Source : Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération

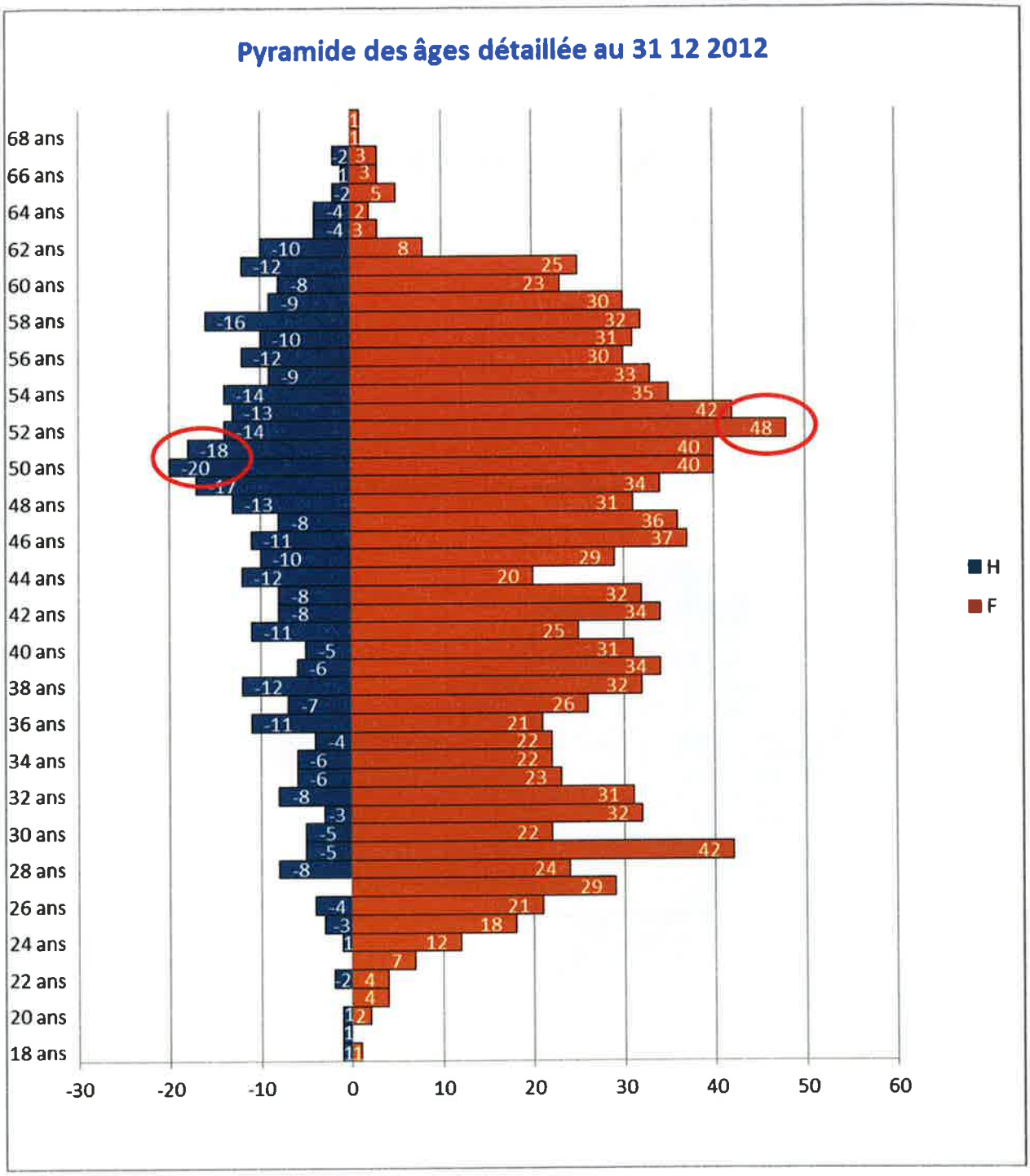
I – Pyramide des âges



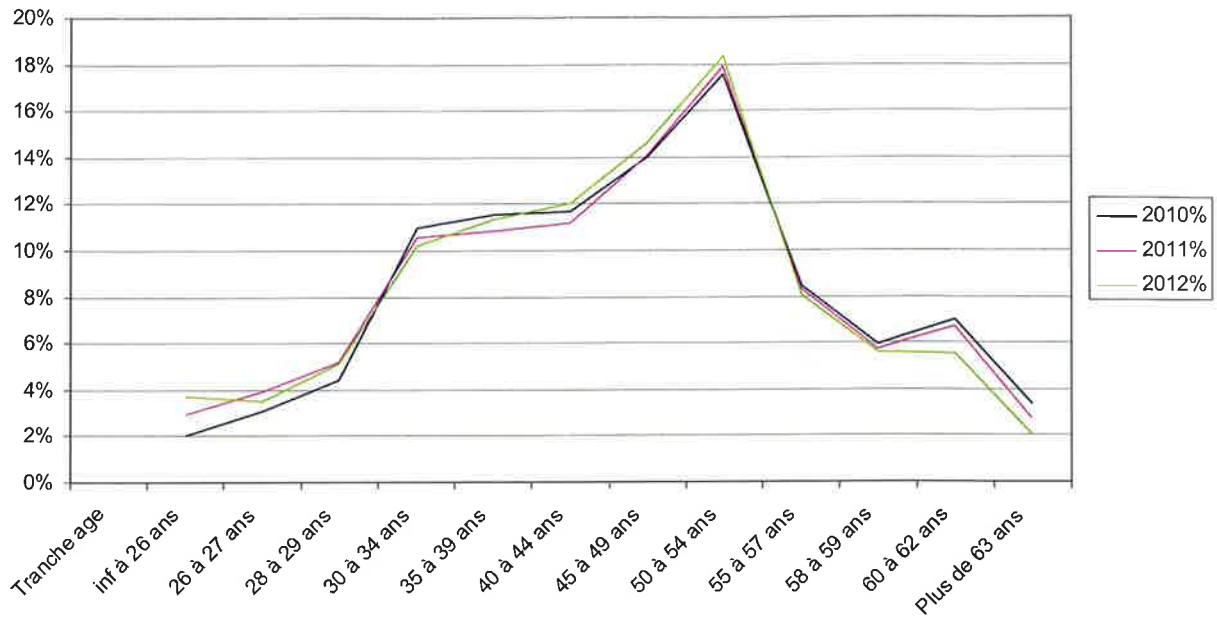
Tél. : 01 58 10 10 00
Fax : 01 58 10 10 01

Groupe UGECAM Ile-de-France
2, villa Lourcine – Rue Cabanis – 75014 Paris
Siren 423 868 835 - NAF 8430 A - Finess 75 004 259 0

www.ugecamidf.fr



La moyenne d'âge des salariés de l'UGECAM Ile de France est de **44,64 ans** au 31/12/2012. Elle est de 45,40 ans pour les CDI et de 35,36 ans pour les CDD.
Cette moyenne d'âge augmente, elle était de 42,7 ans en 2011 et de 43,4 ans en 2010. Elle est néanmoins moins haute que la moyenne d'âge du régime général de Sécurité sociale qui est de 45,6 ans en 2012.



Les moins de 26 ans représentent 3.68% de l'effectif, soit 57 personnes. Ils étaient 46 en 2011 (soit 2,91%) et 32 en 2010 (soit 2%).

La proportion des recrutements en CDI des moins de 26 ans est de **18,88%**.

Les moins de 28 ans représentent **7,17%** de l'effectif, soit 111 salariés. Ils représentaient 6,82% de l'effectif en 2011 (108 personnes) et 5,07% en 2010 (81 personnes).

La proportion des recrutements en CDI des moins de 28 ans est de **22,00%**.

Les 55 ans et plus, représentent quant à eux **21,25 %,** soit 329 salariés contre 23,50% en 2011 (soit 372 salariés) et 24,77% en 2010 (soit 396 personnes).

Les 57 ans et plus, 13.18%, soit 204 personnes contre 15,16% en 2011 et 16,32% en 2010.

Les 60 ans et plus, 7,56% soit 117 personnes en 2012.

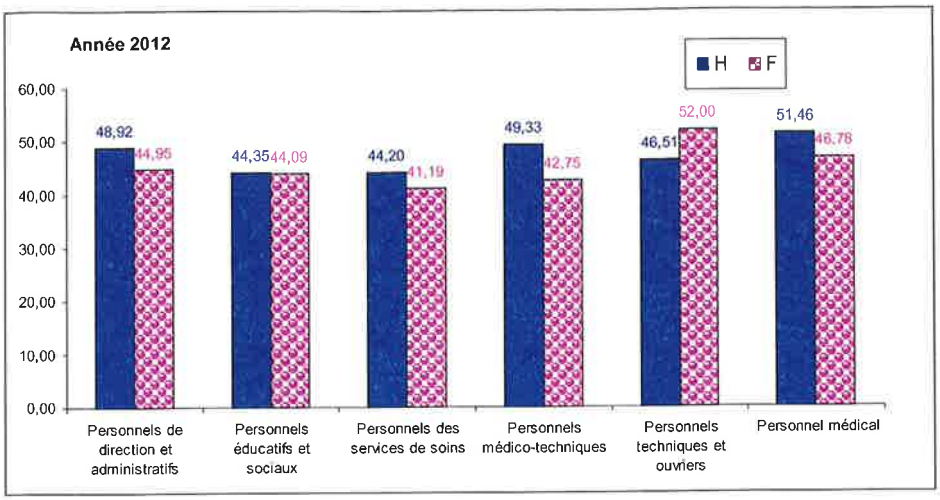
La pyramide des âges de l'UGECAM Ile de France présente une population vieillissante globalement. D'ailleurs l'âge moyen des salariés de l'UGECAM démontre bien le vieillissement des salariés dans la structure (43,67 ans fin 2012 contre 42,70 ans fin 2011).

Cela est probablement dû :

- à la diminution des recrutements du fait du contexte économique difficile,
- à l'allongement de la durée d'activité (31 salariés, soit 2% de l'effectif ont plus de 63 ans),
- à une augmentation de l'ancienneté (+ 10% de salariés ayant 4 à 8 ans d'ancienneté en 1 an),
- à une diminution des démissions (crise économique, avantages sécurité sociale important, ...).

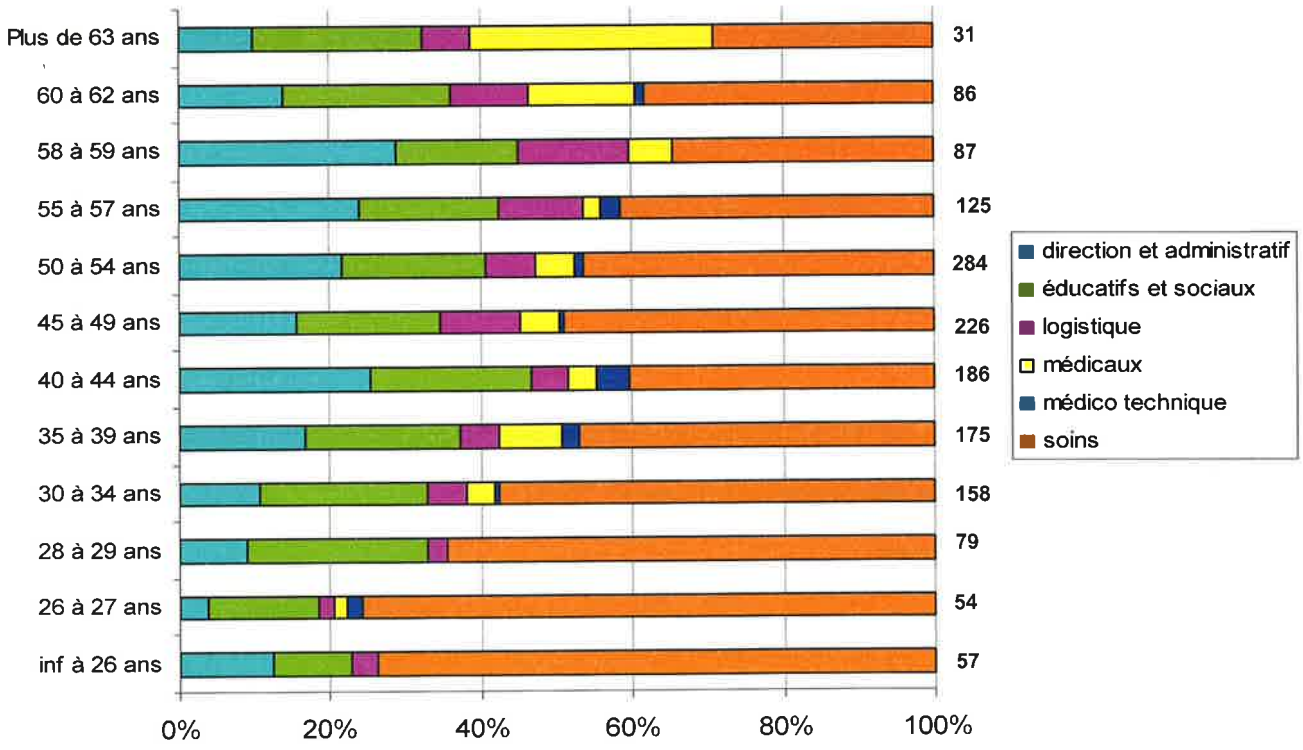
Ainsi, nous retrouvons un goulot d'étranglement en termes d'évolution de carrière à venir sur la tranche 50 à 54 ans.

En parallèle, nous pouvons constater que la part des plus jeunes (moins de 28 ans) a augmenté passant de 5.07% à 7.17% en 2 ans.



Source : bilan social 2012

Répartition âge par rapport à la catégorie socio professionnelle



Globalement, c'est dans la filière des « métiers de soins » que l'âge moyen est le plus faible, notamment chez les femmes. L'âge moyen global est de **43,67 ans** fin 2012 contre 42,70 ans fin 2011.

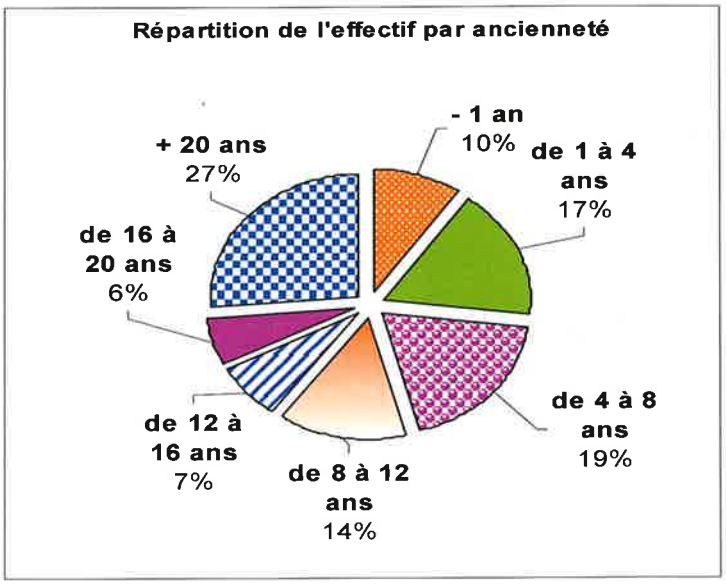
A l'exception du « personnel technique et ouvrier », les hommes sont en général plus âgés que les femmes, cette différence devient importante chez le personnel médical.

On constate que la répartition de la filière « soins » est plus importante chez les plus jeunes notamment chez les moins de 28 ans. Celle de la filière « éducatifs et sociaux » est plus important à partir des 28 ans. La filière médicale n'apparaît qu'à partir de la tranche d'âge de 30 à 34 ans (celui de la tranche 26/27 ans est un interne).

II – Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés

Ancienneté

La répartition par ancienneté se fait sur la base de l'effectif social au 31 décembre. L'ancienneté prise en compte est calculée à partir de la date d'entrée du salarié dans l'institution.



Source : bilan social 2012

Sur la période 2010 à 2012, les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté représentent environ 10% du personnel. Il faut notamment y voir l'effet des salariés en contrat à durée déterminée car ceux-ci sont généralement conclus pour remplacer un salarié titulaire absent et leur durée ne dépasse pas 18 mois.

En outre, sur cette même période, la part des salariés ayant entre 1 et 4 ans d'ancienneté évolue de 22 à 17%. Cela croise les informations ressorties de la pyramide des âges montrant un vieillissement de la population.

Nature des contrats

Evolution de la répartition CDD/CDI par tranche d'âge

	2010			2011			2012			Part CDD en 2010%	Part CDD en 2011%	Part CDD en 2012%
Tranche age	CDD	CDI	Total	CDD	CDI	Total	CDD	CDI	Total			
inf à 26 ans	13	19	**32**	16	30	**46**	25	32	**57**	40,63%	34,78%	43,86%
26 à 27 ans	17	32	**49**	10	52	**62**	9	45	**54**	34,69%	16,13%	16,67%
28 à 29 ans	7	63	**70**	14	68	**82**	11	68	**79**	10,00%	17,07%	13,92%
30 à 34 ans	13	162	**175**	16	151	**167**	15	143	**158**	7,43%	9,58%	9,49%
35 à 39 ans	18	167	**185**	16	156	**172**	14	161	**175**	9,73%	9,30%	8,00%
40 à 44 ans	7	180	**187**	7	170	**177**	14	172	**186**	3,74%	3,95%	7,53%
45 à 49 ans	9	215	**224**	8	214	**222**	15	211	**226**	4,02%	3,60%	6,64%
50 à 54 ans	5	276	**281**	7	276	**283**	11	273	**284**	1,78%	2,47%	3,87%
55 à 57 ans	1	134	**135**	1	131	**132**		125	**125**	0,74%	0,76%	0,00%
58 à 59 ans	2	93	**95**	1	90	**91**	1	86	**87**	2,11%	1,10%	1,15%
60 à 62 ans		112	**112**		106	**106**		86	**86**	0,00%	0,00%	0,00%
Plus de 63 ans	4	50	**54**	3	40	**43**	1	30	**31**	7,41%	6,98%	3,23%
Total	**96**	**1503**	**1599**	**99**	**1484**	**1583**	**116**	**1432**	**1548**	6,00%	6,25%	7,49%

Evolution appel à l'Intérim

	Effectif MOYEN	Jours de mission
ANNEE 2012	126,92	2759,60
ANNEE 2011	160,83	5137,85
ANNEE 2010	163,42	4 968,63

Le nombre de contrat à durée déterminée à augmenté sur 2012 passant de 6% à 7.49%. Les motifs des contrats à durée déterminée au sein de l'UGECAM Ile de France sont en général des remplacements de salariés absents et notamment pour les filières soignantes et éducatives. La politique de l'UGECAM en 2012 était de diminuer le nombre de dépenses en intérim en faveur des contrats à durée déterminée.

Néanmoins l'augmentation du nombre de contrat à durée déterminée (+ 17% de CDD) est plus faible que la diminution de -46.29% du nombre de jours d'intérim. Globalement, le nombre de contrats temporaires (CDD, intérim) a diminué.

La part la plus importante de CDD est pour les moins de 28 ans (60, 53%). Pour les plus de 57 ans, les contrats à durée déterminée représentent 4,38%.

Turn over

En 2012, le nombre des recrutements externes (CDI et CDD) s'élève à 382.

Toutefois, si ce chiffre est en nette progression comparativement à celui de 2011 (358), cette augmentation traduit surtout le recours privilégié aux CDD, au détriment du travail temporaire, pour remplacer les salariés titulaires absents de leur poste.

Concernant l'embauche de personnes en CDI, on observe une diminution de 15 % par rapport à 2011. La grande majorité des recrutements concerne les Employés, Techniciens supérieurs et Cadres dans lesquels on trouve les cœurs de métiers.

Sur les 382 recrutements externes effectués en 2012, **90 personnes avaient moins de 25 ans, soit 23, 56% des recrutements.**

426 personnes ont quitté l'Ugecam Ile-de-France en 2012, soit 27, 59 % de l'effectif global au 31 décembre (contre 24,08% en 2011), et 45 départs de plus qu'en 2011.

Certains motifs de départ augmentent :

- la fin des Cdd : 175 en 2011 et 222 en 2012, soit 47 départs de plus. Le recours privilégié au Cdd plutôt qu'à l'interim engendre ainsi une forte augmentation sur cet indicateur, et explique à lui seul plus de la moitié des départs sur l'année, principalement sur les Pôles Est-Nord et Pédiatrique.
- les départs en retraite : 20 en 2011 et 34 en 2012, soit 14 départs de plus, notamment en raison de la réforme passée en 2012 en faveur les salariés avec carrière longue.

D'autres motifs de départ sont en diminution, notamment les démissions : 106 en 2011 et 80 en 2012, soit 26 de moins. Les démissions représentent 18,7% des motifs de départs en 2012 contre 27,8% en 2011.

Cartographie des départs par catégorie socioprofessionnelle

	2010			2011			2012		
Catégorie	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Cadres supérieurs	8	14	22	6	8	14	7	10	17
Cadres et Tech.sup	33	113	146	42	103	145	28	133	161
Informaticiens	3	8	11	3	-	3	0	0	0
Employés	41	108	149	44	123	167	53	143	196
Hors CCN	34	40	74	16	36	52	18	34	52
Total	119	283	402	111	270	381	106	320	426

D'une manière logique, ce sont les employés, cadres et techniciens supérieurs qui sont le plus impactés par les départs. En effet, les contrats à durée déterminée conclus le sont en majorité dans ces catégories socioprofessionnelles.

Accès à la formation professionnelle

	2009	2010	2011
effectif au 31 déc.	1 637	1 598	1 582
salariés bénéficiaires	928	904	919
% bénéficiaires/effectif	56,69%	56,57%	58,09%
salariés bénéficiaires 50 ans et +	235	275	281
% bénéficiaires 50 ans et +/bénéficiaires	25,32%	30,42%	30,58%
% 50 ans et +/effectif 50 ans et +	NR	40,62%	42,90%
salariés bénéficiaires moins de 28 ans	107	93	97
% bénéficiaires moins de 28 ans /bénéficiaires	11,53%	10,29%	10,55%
% bénéficiaires moins de 28 ans /effectif des moins de 28 ans	NR	114,81%	89,81%

effectif des 50 ans et +	**NR**	**677**	**655**
effectif des moins de 28 ans	**NR**	**81**	**108**

Le nombre de bénéficiaires de formation de moins de 28 ans est conséquent (114.81% en 2010 et 89.81% en 2011).

Le nombre de bénéficiaire de formation de 50 ans et plus est d'environ 42%. L'effort de formation est conséquent mais il est plus faible que les 58,09% de bénéficiaires en 2012 sur l'ensemble de l'effectif.

Zoom sur les jeunes (moins de 28 ans)

Type de contrat de travail

	inf à 26 ans	%	26 à 27 ans	%
CDD	25	43,86%	9	16,67%
CDI	32	56,14%	45	83,33%

	inf à 26 ans	%	26 à 27 ans	%
Temps partiel	13	22,81%	8	14,81%
Temps plein	44	77,19%	46	85,19%

Répartition des tranches d'âge pour les salariés dont l'ancienneté dans l'organisme est de moins de 3 ans

	inf à 3 ans	%/total
inf à 26 ans	42	16,03%
26 à 27 ans	23	8,78%
28 à 29 ans	23	8,78%
30 à 34 ans	39	14,89%
35 à 39 ans	32	12,21%
40 à 44 ans	32	12,21%
45 à 49 ans	26	9,92%
50 à 54 ans	31	11,83%
55 à 57 ans	6	2,29%
58 à 59 ans	2	0,76%
60 à 62 ans	5	1,91%
Plus de 63 ans	1	0,38%
Total	262	100,00%

Les jeunes sont les plus concernés par des CDD du fait qu'ils représentent 30,63% de leur effectif de 18 à 27 ans contre 7% de l'effectif au total. Il était de 24,07% en 2011 et de 37,04% en 2010. Du fait de cet écart important de répartition des CDD et CDI des plus jeunes sur les 3 dernières années, il est difficile de pouvoir commenter cet indicateur.

Le pourcentage global des recrutements des moins de 28 ans est de 24.81% des recrutements des 3 dernières années.

Le nombre de contrat à temps partiel chez les moins de 28 ans est moins important que le pourcentage global des temps partiels dans la structure qui s'élève à 21,69% sur 2012 (soit 335 temps partiel au total).

Répartition SAE et type d'emploi

	inf à 26 ans	26 à 27 ans	Total inf 28 ans	total effectif	%
direction et administratif	7	2	9	275	3,27%
éducatifs et sociaux	6	8	14	304	4,61%
logistique	2	1	3	112	2,68%
médicaux		1	1	86	1,16%
médico technique		1	1	22	4,55%
soins	42	41	83	749	11,08%
Total	57	54	111	1548	7,17%

Libellé emploi	inf 28 ans	Effectif total	ratio jeune/effectif
ASSISTANT DE SCE SOCIAL	3	24	12,50%
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	2	11	18,18%
EDUCATEUR SPECIALISE	3	77	3,90%
EDUCATEUR SPORTIF	2	12	16,67%
ENSEIGNANT	1	14	7,14%
MONITEUR EDUCATEUR	2	19	10,53%
SURV EXAMEN/ETUDE	1	1	100,00%
AGENT SERV.HOTELIER/HOSP.	4	45	8,89%
AGENT SERVICES DE SOINS	7	35	20,00%
AIDE SOIGNANT	24	228	10,53%
AUXIL.DE PUERICULTURE	6	41	14,63%
DIETETICIEN	1	5	20,00%
ERGOTHERAPEUTE	4	33	12,12%
INFIRMIER	26	182	14,29%
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	6	55	10,91%
PSYCHOLOGUE	4	48	8,33%
PSYCHOMOTRICIEN	1	17	5,88%
TOTAL	97		

Pour rappel, les moins de 28 ans représentent 7.17% de l'effectif.

Ainsi, les métiers des moins de 28 ans les plus représentatifs sont les aides soignants, agents de services de soins et les infirmiers puis vient les ASH, les auxiliaires de puériculture ainsi que les kinésithérapeutes et les ergothérapeutes si l'on rapporte leur nombre par rapport à l'effectif global.

Rémunération

70003S	AGENT SERVICES DE SOINS	7	33,33%
	AIDE SOIGNANT	24	
	AUXIL.DE PUERICULTURE	6	
70006S	ERGOTHERAPEUTE	4	34,23%
	INFIRMIER	26	
	MANIP.ELECTRORADIO.MED.	1	
	MASSEUR KINESITHERAPEUTE	6	
	PSYCHOMOTRICIEN	1	

Près de 70% de la population (moins de 28 ans) sont rémunérés sur les niveaux 3^E et 6^E. Cette rémunération est le reflet des métiers et diplômes d'état obtenu pour exercer ces métiers. Au vu de la grille de classification de cette population existante aujourd'hui, il n'est pas possible d'envisager d'évolution de carrière. Chaque niveau correspond à un diplôme obtenu ou métier exercé.

Pour approfondir cette étude, il serait opportun d'évaluer les problématiques de recrutement sur ces métiers (combien de temps reste une vacance de poste sans être pourvu, comptabiliser le nombre de CV,...) puis évaluer l'attractivité de l'UGECAM ile de France sur les métiers en tension où il existe des difficultés de recrutement.

Zoom sur les séniors (plus de 55 ans)

Type de contrat

	CDD	CDI	Total
55 à 57 ans		125	125
58 à 59 ans	1	86	87
60 à 62 ans		86	86
Plus de 63 ans	1	30	31
Total	2	327	329
%	**0,61%**	**99,39%**	

Dont 6 cumul emploi retraite

	Partiel	Plein	Total
55 à 57 ans	15	110	125
58 à 59 ans	16	71	87
60 à 62 ans	19	67	86
Plus de 63 ans	9	22	31
Total	59	270	329
%	**17,93%**	**82,07%**	

Le nombre de contrat à durée déterminée est faible pour les seniors (3,4% contre 7% de l'effectif au total). De même le pourcentage de temps partiel est de 17.93% plus faible que la répartition des temps partiels sur l'effectif total (21,69%).

Les professionnels les plus concernées par les temps partiels sont : les psychologues (8 sur 59 soit 13.56%) et les médecins (15 sur 59 salariés, soit 25.42%) du fait de la nécessité de la prise en charge essentiellement.

Répartition des tranches d'âge pour les salariés dont l'ancienneté dans l'organisme est de moins de 3 ans :

	inf à 3 ans	%/total
inf à 26 ans	42	16,03%
26 à 27 ans	23	8,78%
28 à 29 ans	23	8,78%
30 à 34 ans	39	14,89%
35 à 39 ans	32	12,21%
40 à 44 ans	32	12,21%
45 à 49 ans	26	9,92%
50 à 54 ans	31	11,83%
55 à 57 ans	6	2,29%
58 à 59 ans	2	0,76%
60 à 62 ans	5	1,91%
Plus de 63 ans	1	0,38%
Total	262	100,00%

Le tableau ci-dessus concernant l'ancienneté de moins de 3 ans par tranche d'âge permet d'informer sur le nombre de recrutement effectué sur les trois dernières années. Il en ressort que le recrutement des professionnels âgés de plus de 55 ans s'élèvent à 5,34%. On arrive à 17,18% si l'on intègre les 50 à 55 ans.

Pour rappel les 55 ans et plus, représentent **21,25 %** de l'effectif total.

Type d'emploi

- Répartition SAE et type d'emploi

	55 à 57 ans	58 à 59 ans	60 à 62 ans	Plus de 63 ans	Total	%
direction et administratif	30	25	12	3	70	**4,29%**
éducatifs et sociaux	23	14	19	7	63	**11,11%**
logistique	14	13	9	2	38	**5,26%**
médicaux	3	5	12	10	30	**33,33%**
médico technique	3		1		4	**0,00%**
soins	52	30	33	9	124	**7,26%**
Total	125	87	86	31	329	**9,42%**

Les séniors (plus de 55 ans) représentent 33.33% des professionnels inscrits dans la filière médical et 11,11% des soignants.

- Zoom sur les principaux métiers

Libellé emploi	sup 55 ans	Effectif total	ratio jeune/effectif
ASSISTANT FAMILIAL	17	33	51,52%
FORMATEUR ADULT.HANDICAP.	18	62	29,03%
MEDECIN SPECIALISTE	21	53	39,62%
AGENT SERV.HOTELIER/HOSP.	15	45	33,33%
AIDE SOIGNANT	33	228	14,47%
CADRE DE SANTE	14	26	14,47%
RESP COORDONNATEUR ITEP	5	14	35,71%
INFIRMIER	20	182	10,99%
PSYCHOLOGUE	11	48	22,92%
TOTAL	154		

- Répartition par niveaux sur l'ensemble des salariés de + de 55 ans pour la filière soin

	NBR	%
70002S	35	17,24%
70003S	40	19,70%
70004S	2	0,99%
70005S	14	6,90%
70006S	48	23,65%
70007S	36	17,73%
70008S	2	0,99%
70010S	5	2,46%
70011S	17	8,37%
70012S	4	1,97%
Total	203	

Comme indiqué pour les juniors, la proportion des niveaux de rémunération sont essentiellement sur les niveaux 2/3^{E} et 7^{E} du fait de la grille de classification actuelle pour la population des soignants. Elle ne permet pas d'évoluer en terme de niveau selon si le métier exercé n'a pas changé.

Néanmoins, les niveaux 7E représentent 17,73% et les niveaux 11E 8,37%. Les métiers concernés par ces niveaux sont essentielles les psychologues, les responsables de service et les médecins.

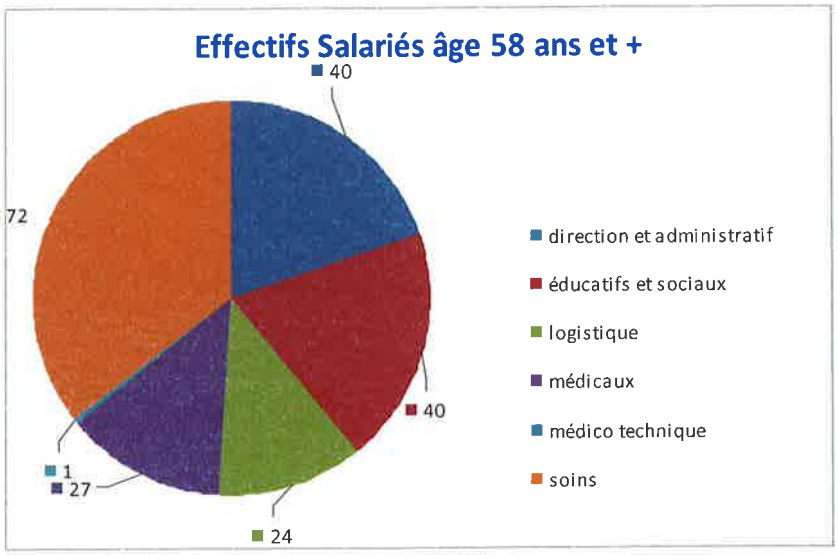
Ancienneté chez les séniors au sein de l'organisme UGECAM (et non au sein de l'institution)

	moyenne ancienneté
direction et administratif	10,87
éducatifs et sociaux	9,75
logistique	11,03
médicaux	6,33
médico technique	12,00
soins	10,39
Total	10,09

Nous constatons que l'ancienneté la moins importante est celle des médicaux.

III – Retraite à venir :

La législation en vigueur lors de l'élaboration de ce diagnostic fixe le départ à la retraite possible à 62 ans.



Répartition des effectifs des personnes parties à la retraite en 2012 *Source : Bilan social 2012*

Pole	Etablissement	Départ à la retraite
SIEGE	SIEGE	0
	Total SIEGE	**0**
SAN et MS Est Nord	CENTRE DE COUBERT	10
	ESAT COUBERT	0
	LE PRIEURE	3
	CRP AUBERVILLIERS	1
	Total Pole SAN et MS Est Nord	**14**
SAN et MS Ouest Sud	LE CERRSY	0
	CRP BEAUVOIR	1
	SAMSAH 92	0
	Total SAN et MS Ouest Sud	**1**
Pole Pédiatrique	CMJE MONTREUIL	2
	ARPEGE CLICHY	2
	CRFI BROLLES	2
	C.M.P.P PARIS 11E	0
	Total Pôle pédiatrique	**6**
ITEP	ITEP LE COTEAU	7
	SESSAD MOSAIQUES	5
	CAMSP CHOISY	1
	CAMSP NOGENT	0
	Total ITEP	**13**
TOTAL GENERAL		**34**

Répartition des effectifs des personnes retraitables par filière et par année

NB : Le pourcentage a été calculé sur une base d'effectif global CDI 2012 équivalent à 1432.

Retraitable en		H	F	Total	%
2013	direction et administratif	4	4	8	3,84%
	éducatifs et sociaux	2	11	13	
	logistique	4	1	5	
	médicaux	6	4	10	
	médico technique	1		1	
	soins	5	13	18	
	TOTAL 2013	22	33	55	
2014	direction et administratif	1	3	4	2,16%
	éducatifs et sociaux	2	4	6	
	logistique	2	2	4	
	médicaux	1	1	2	
	médico technique				
	soins	2	13	15	
	TOTAL 2014	8	23	31	
2015	direction et administratif	4	8	12	2,72%
	éducatifs et sociaux	1	5	6	
	logistique	3	4	7	
	médicaux		3	3	
	médico technique				
	soins	1	10	11	
	TOTAL 2015	9	30	39	
2016	direction et administratif	4	9	13	3,35%
	éducatifs et sociaux	4	4	8	
	logistique	4	2	6	
	médicaux	2		2	
	médico technique				
	soins	2	17	19	
	TOTAL 2016	16	32	48	
TOTAL GENERAL		55	118	173	12,08%

En 2012, 34 personnes sont parties à la retraite et **173 sont retraitables** d'ici les 3 prochaines années soit 12 % environ de l'effectif total.

Métiers majoritairement concernés

Libellé emploi	Plus de 58 ans	Effectif total	ratio jeune/effectif
MEDECIN SPECIALISTE	19	53	35,85%
AIDE SOIGNANT	16	228	7,02%
ASSISTANT FAMILIAL	13	33	39,39%
FORMATEUR ADULT.HANDICAP.	11	62	17,74%
INFIRMIER	11	182	6,04%
AGENT SERV.HOTELIER/HOSP.	10	45	22,22%
CADRE DE SANTE	8	26	30,77%
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	6	55	10,91%

Dont 6 cumuls emploi retraite (5 Médecins).

Un regard attentif doit être porté sur les médecins, assistants familiaux et cadre de santé afin de préparer leurs futurs départs et le transfert de compétence.

IV – Conditions de travail des seniors et pénibilité :

Suite au décret n°2012-136 du 30 janvier 2012, l'UGECAM Ile de France a mis en place un groupe de travail en juin 2012, pour la définition et la mise en place de fiche individuelle de prévention des expositions aux risques professionnels visés à l'article D. 4121-5 du code du travail (travail de nuit, manutention, posture pénible, travail en équipes successives,…).

Ce projet a permis notamment d'identifier des métiers faisant face à au moins un des risques visés à l'article D.4121-5 du code du travail

	55 ans et plus	total effectif
AGENT DE SECURITE	1	3
AGENT SERV.HOTELIER/HOSP.	15	45
AGENT SERVICES DE SOINS	9	35
AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE		2
AIDE SOIGNANT	33	228
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	2	11
AUXIL.DE PUERICULTURE	5	41
BRANCARDIER	1	4
CUISINIER	4	8
EDUCATEUR JEUNES ENFANTS	2	2
EDUCATEUR SPECIALISE	5	77
EDUCATEUR SPORTIF	2	12
ERGOTHERAPEUTE	2	33
INFIRMIER	20	182
INTERNE EN MEDECINE		3
LINGERE	6	10
MAITRE(SSE) DE MAISON	4	18
MANIP.ELECTRORADIO.MED.	2	4
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	7	55
MONITEUR EDUCATEUR		19
ORTHOPROTHESISTE	1	4
OUV.ENTRETIEN MAINTENANCE	11	43
PREPARATEUR EN PHARMACIE	1	12
PSYCHOMOTRICIEN	1	17
PUERICULTRICE	1	3
RESP ENTRETIEN MAINTENANC	3	3
RESP MAITRESSE DE MAISON		1
TECHN.GESTION DES STOCKS	1	1
TECHNICIEN APPAREILLAGE	1	4
TECHNICIEN ESPACES VERTS		1
VEILLEUR DE NUIT		2
TOTAL	140	883

Plusieurs actions ont été menées dans le cadre du plan santé au travail négocié en 2010 et dans le cadre du plan d'action sur le maintien dans l'emploi des seniors de 2009 pour le maintien dans l'emploi des séniors et la diminution de la pénibilité :

- Mise en place de cellule de maintien dans l'emploi permettant d'échanger en équipe pluridisciplinaire sur la possibilité d'aménagement ou de reclassement de salarié si nécessaire ;

- Des CHSCT ont été implantés au niveau local de chaque pôle d'activité afin qu'ils puissent intervenir au plus proche des situations de travail effectif des salariés ;

- Implication des membres du CHSCT dans différentes actions telles que le pôle conseil santé, les cellules maintien dans l'emploi, missions spécifiques, etc ;

- Mener une politique d'investissement dans du matériel de manutention et dans l'entretien de ce matériel ;

- Mise en place d'une mission de formateur itinérant d'ergonome concernant la posture à son poste de travail et la manutention de charges ;

- Mise en place et suivi d'indicateurs : absentéisme pour raison de santé et AT ;

- Développement des échanges avec les partenaires extérieurs : assistante sociale, médecin du travail, service social du travail en général ;

- Accompagner le retour des salariés après une absence et identifier la nécessité d'adaptation du poste de travail ;

- Sensibiliser les salariés sur leurs conditions de travail et les risques professionnels : numéro vert, encarts de communication transmis avec les fiches individuelles sur la prévention des risques physiques, les risques routiers, maintien des formations et sensibilisations ;

- Mise en place d'affichage et de matériel de protection adapté concernant les risques chimiques et biologiques (masques, gants, lunettes, chaussure de sécurité, sur chaussure, tabliers de protection, rince œil, etc) ;

- Mise en place de fiches techniques affichées pour chaque produit (produit d'entretien, appareillage, maintenance, hygiène, phytosanitaires, optique) validées par le médecin du travail ou les personnes compétentes en hygiène.

V- Compétences clés & métiers en tension :

Compétences clés

Ceux sont les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise.

Métiers en tension

Définition : Les métiers sur lesquels il est difficile de recruter. Ils ont été identifiés lors de la négociation sur la GPEC en 2009.

L'UGECAM Ile de France a mis en place plusieurs actions de recrutement spécifiques (annonces communes inter établissements, possibilités de logement sur place mises en avant lorsque cela est possible...) pour les métiers en tension.

Evolution des ETP CDI+CDD présents en fin de période (métiers en tension)

metier	ETP 2009	ETP 2010	ETP 2011	ETP 2012 (au 30/06/2012)	évolution de 2009 à 2012 en ETP
ADJT DELEGUE PRISE EN CHG	4,00	4,00	4,00	4,00	0,0
AIDE SOIGNANT	222,68	224,09	230,28	228,19	5,5
ASSISTANT DE SCE SOCIAL	21,58	20,32	23,72	20,78	-0,8
ASSISTANT FAMILIAL	42,00	37,00	33,00	33,00	-9,0
AUXIL.DE PUERICULTURE	39,88	39,46	42,59	44,19	4,3
CADRE DE SANTE	34,37	31,62	29,24	28,15	-6,2
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT	10,00	9,00	9,00	9,00	-1,0
EDUCATEUR	65,48	69,66	72,51	75,11	9,6
FORMATEUR ADULT.HANDICAP.	56,02	59,13	60,52	59,09	3,1
INFIRMIER	166,37	165,38	164,61	170,11	3,7
MASSEUR KINESITHERAPEUTE	58,79	56,91	56,31	54,97	-3,8
MEDECIN	42,58	41,97	39,62	43,02	0,4
ORTHOPHONISTE	10,31	8,36	7,96	8,09	-2,2
PHARMACIEN	3,68	4,94	4,40	5,30	1,6
RESP COORDONNATEUR ITEP	15,00	15,00	14,00	14,00	-1,0
Total	**792,73**	**786,84**	**791,77**	**797,02**	4,3

L'effectif sur les métiers considérés en tension est stable entre 2009 et 2012. Cependant des évolutions sur certains métiers méritent d'être signalées : l'effectif des assistantes familiales a diminué de 9 personnes, celui des auxiliaires de puériculture a augmenté de plus de 4 personnes.

Les effectifs de cadres de santé ont eu tendance à diminuer en lien avec les réflexions menées sur l'optimisation des organisations.

Les éducateurs spécialisés ont vu leur effectif augmenter de presque 9 personnes.

L'effectif au niveau de l'ensemble des médecins est stable mais des postes étaient vacants en juin 2012

L'effectif pharmacien a augmenté de 1,62 ETP du fait de la création d'un poste à temps plein au Prieuré et des obligations de remplacement

Métiers en émergence

Evolution des ETP CDI+CDD présents en fin de période (métiers en émergence)

metier	ETP 2009	ETP 2010	ETP 2011	ETP 2012 (au 30/06/2012)	évolution de 2009 à 2012 en ETP
Cadre communication et marketing	3,80	3,91	3,80	3,80	0,00
Cadre qualité et gestion des risques	8,00	9,82	8,88	7,88	-0,12
Cadre patrimoine	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00
Cadre budgétaire et économique	8,00	9,00	9,00	9,00	1,00
Gestion médico économique	1,79	2,79	3,00	3,00	1,21
Total	**23,59**	**27,52**	**28,68**	**27,68**	**4,09**

Les métiers en émergence ont fait l'objet de formations spécifiques adaptées (GEF, hygiène, formation dans le domaine de la qualité…)

Sous l'impulsion de le Direction de l'Organisation et de la Qualité, des relais qualités ont été instaurés dans les différents services des établissements.

Dans les établissements sanitaires, un groupe de référents hygiène a été mis en place dans le but d'être les relais opérationnels de l'équipe opérationnelle d'hygiène.

Synthèse

Aujourd'hui (en juin 2013), les compétences clés sont les suivantes :

Métiers à surveiller (retraite, pénibilité, etc…)	**Métiers en tension**
- médecin spécialiste - IDE - Aide soignant, ASH - Ouvrier d'entretien et maintenance - Assistant familiaux - Cadre de santé	- médecin spécialiste - IDE et notamment celle de nuit - Masseur Kinésithérapeute - assistante sociale

VI – Proportion des femmes et des hommes :

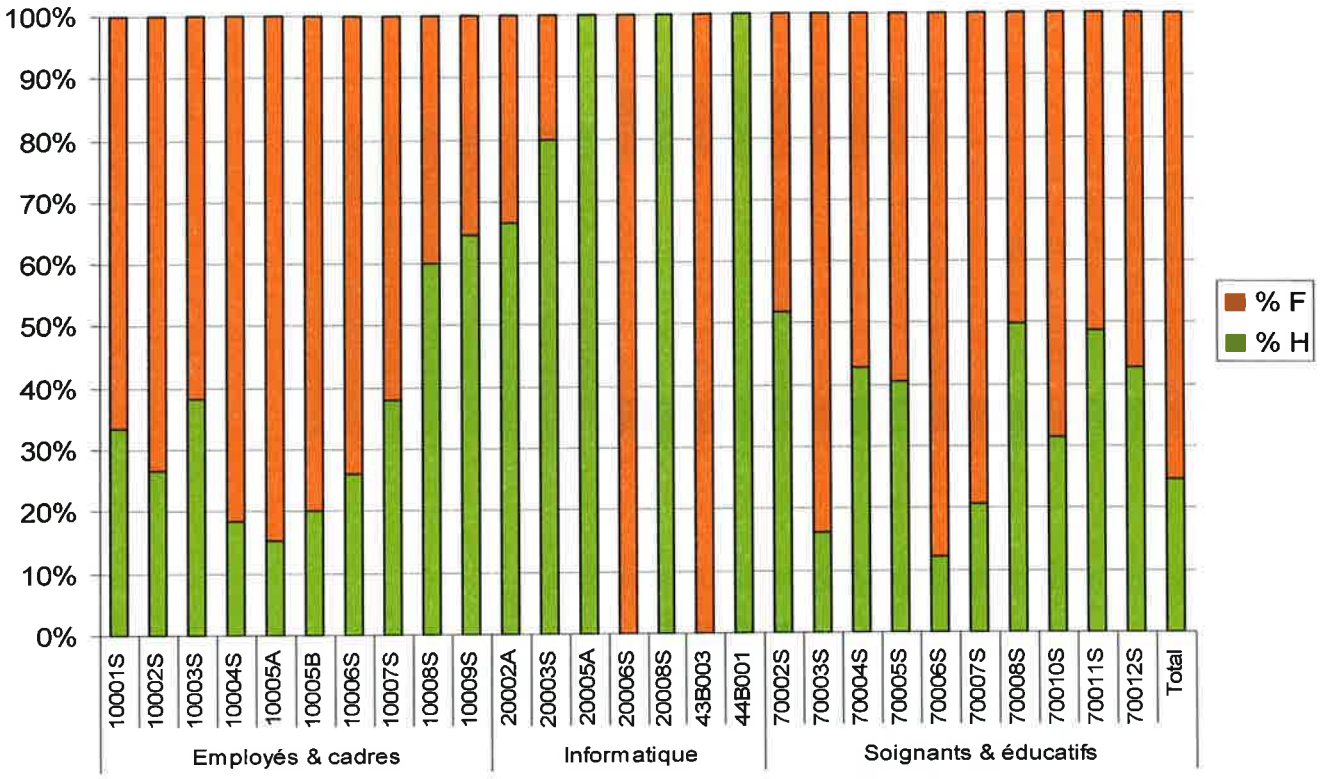
Répartition des effectifs selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Sexe				
	H	F	Total	% H	% F
direction et administratif	48	227	275	17,45%	82,55%
éducatifs et sociaux	96	208	304	31,58%	68,42%
logistique	85	27	112	75,89%	24,11%
médicaux	42	44	86	48,84%	51,16%
médico technique	3	19	22	13,64%	86,36%
soins	101	648	749	13,48%	86,52%
Total	354	1078	1432	24,72%	75,28%

Listes des métiers essentiellement féminins ou masculins

	Sexe				
	H	F	Total	% H	% F
AGENT DE SECURITE	3		3	100,00%	
ASSISTANT DE SCE SOCIAL	1	23	24	4,17%	95,83%
ASSISTANT FAMILIAL	2	31	33	6,06%	93,94%
ASSISTANT(E) DE DIRECTION	1	12	13	7,69%	92,31%
AUXIL.DE PUERICULTURE		41	41		100,00%
CADRE DE SANTE INFIRMIER		15	15		100,00%
CHAUFFEUR	7		7	100,00%	
CUISINIER	7	1	8	87,50%	12,50%
GEST.ADMINIST.DES RH		15	15		100,00%
GESTION.SYS.LOCAL INFORM.	7	1	8	87,50%	12,50%
INFIRMIER	14	168	182	7,69%	92,31%
LINGERE		10	10		100,00%
MAITRE(SSE) DE MAISON		18	18		100,00%
MONITEUR D'ATELIER	5	1	6	83,33%	16,67%
ORTHOPHONISTE	1	15	16	6,25%	93,75%
OUV.ENTRETIEN MAINTENANCE	42	1	43	97,67%	2,33%
PREPARATEUR EN PHARMACIE	1	11	12	8,33%	91,67%
RESP LOGISTIQUE ET SECURI	4		4	100,00%	
SECRETAIRE		82	82		100,00%
TECHN.ORDONNANCEMENT		9	9		100,00%

Niveau de rémunération par sexe



On peut constater en général que plus on monte dans les niveaux de rémunération, plus la répartition des hommes augmente.

■ ■ ■ ■