

**Bilan du contrat de génération signé le 17 octobre 2014**

Durée de l'accord : 3 ans à compter de la date de signature, soit jusqu'au 17 octobre 2017.

1. Répartition de l'effectif CDI : 31 décembre 2015 – L'accord fixait l'objectif de maintenir un taux d'emplois de 22% des seniors.

	2013	2014	2015
<b>Total de la population CDI</b>	1244	1327	1356
<b>CDI âgés de 30 ans et moins</b>	172	160	112
<b>% des CDI âgés de 30 ans et moins.</b>	14%	12%	8%
<b>CDI âgés de 50 ans et plus.</b>	294	367	408
<b>% de CDI âgés de 50 ans et plus.</b>	23,6%	27,7%	30,1%

2. Répartition des embauches en CDI.

L'accord fixait les objectifs suivants :

- Tenir un taux d'embauche de 40% des 30 ans et moins.
- Tenir un taux d'embauche de 7% des 50 ans et plus.

	2013	2014	2015
<b>Total des embauches en CDI</b>	100	113	64
<b>Embauche de CDI âgés de 30 ans et moins.</b>	42	58	19
<b>% d'embauche de CDI âgés de 30 ans et moins.</b>	42%	51,3%	29,7%
<b>Embauche de CDI âgés de 50 ans et plus.</b>	8	4	6
<b>% d'embauche de CDI âgés de 50 ans et plus.</b>	8%	3,5%	9,4%

3. Répartition des mesures individuelles.

	2013	2014	2015
% des CDI âgés de 30 ans et moins.	14%	12%	8%
% des mesures individuelles attribuées aux CDI âgés de 30 ans et moins.	11,2%	13,5%	8,2%
% des CDI âgés de 50 ans et plus.	23,6%	27,7%	30,1%
% des mesures individuelles attribuées aux CDI âgés de 50 ans et plus.	22,3%	20,6%	23,8%

4. Travail de nuit et pénibilité des plus de 50 ans.

- 27% des salariés concernés par la pénibilité sur le travail de nuit au sens des dernières dispositions législatives ont plus de 50 ans.

5. Recours aux contrats en alternance – L'accord fixait l'objectif de 40 alternants dans nos effectifs.

	2013	2014	2015
Nombre de contrats en alternance présents sur l'année	41	53	57

6. Actions mises en place dans le cadre du contrat de génération :

- Livret d'accueil.
- Diagnostic pénibilité (en cours de présentation au CHSCT).

7. Autres actions à mettre en place :

- Encadrer l'embauche des jeunes embauchés : désignation d'un salarié référent, plan de formation individualisé pour les jeunes recrutés, mise en place de binômes intergénérationnels.
- Communication sur les mesures existantes pour les seniors : possibilité de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, accompagnement à la préparation de la retraite pour les salariés âgés de plus de 60 ans, aménagement du temps de travail pour les salariés ayant fait une demande officielle de départ à la retraite.