

Accord
Accord du 27 mars 2012 relatif à l'emploi des seniors

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif à l'emploi des seniors le 6 janvier 2010 afin d'impulser une dynamique de branche en cohérence avec les évolutions de la profession.

Par cet accord, ils entendent réitérer les dispositions conventionnelles contenues dans l'accord du 6 janvier 2010 pour une période de 12 mois, temps nécessaire :

- à la mise en place, au sein de la branche, d'une commission de veille contre les discriminations en charge notamment de mettre en œuvre cette dynamique ;
- à l'appropriation des données sociales contenues dans le bilan social de la branche qui a fait l'objet de modification en 2010 pour mieux cerner les phénomènes sociaux en matière d'emploi des seniors dès parution du bilan social 2010.

Le présent accord se substitue ainsi à celui conclu le 6 janvier 2010.

Par ailleurs, par l'annexe au présent accord, et avant toute évaluation de l'impact opérationnel de l'accord du 6 janvier 2010, ils souhaitent attirer l'attention des entreprises de la profession sur certaines dispositions et actions en faveur du maintien dans l'emploi des seniors contenus dans le présent accord qui revêtent une importance toute particulière pour les partenaires sociaux.

Article 1er

Cadre juridique et objectif

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ

d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

Article 3

Notion de senior

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

Article 4

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus

4.1. Objectif

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le rapport de branche 2009 de la branche fait état d'un taux d'emploi d'à peine égal à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 12 % des effectifs de la branche.

4.2. Indicateur

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

Article 5

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins trois mesures parmi les six domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

- recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier quatre domaines d'actions auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces quatre domaines d'actions font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

5.1. Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

a) Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif : cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi : le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHSCT et la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

– 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique ;

– 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

– nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors ;

– nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHSCT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

b) Favoriser le passage au temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail, et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

5.3. Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif : la durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur : la durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de seconde partie de carrière.

c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

5.4. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : valoriser le parrainage dans l'entreprise

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

Article 6

Indicateurs

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachées des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalent au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

Article 7

Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord ;
- la CPNP pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

Article 8

Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2012 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Article 9

Modalités de révision de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2012 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Article 10

Extension et publicité de l'accord

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

Annexe

Annexe

Sans introduire de hiérarchie particulière entre les différentes actions prévues à l'accord, les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur l'importance de l'élaboration du document unique (art. 5.2) et de son objectif associé (20 %).

Grille de mesure de l'accord : binôme objectif chiffré/indicateur

Article	Indicateur	Objectif
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus	≥ 12 %

5.1	Taux de seniors ayant bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière	≥ 20 %
5.2	Taux d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spéciales seniors	≥ 20 %
5.2	Taux d'entreprise abordant au moins une fois par an l'analyse des conditions de travail dans le cadre des réunions du CHSCT pour les seniors	≥ 30 %
5.3	Durée moyenne annuelle des formations pour les salariés de 50 et plus	≥ 14 h