



Accueil et Réinsertion Sociale

12 boulevard Jean Jaurès – 54000 NANCY

Tél. : 03 83 41 60 80 - Fax : 03 83 41 60 79

Accord d'entreprise pour l'emploi des seniors et leur maintien dans l'emploi

Préambule :

Les entreprises et les établissements d'au moins 50 salariés doivent être couverts, à compter du 1er janvier 2010, par un accord de branche ou d'entreprise, ou à défaut par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, sous peine de payer une pénalité (article 138.24 code de la sécurité sociale).

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences mais également de les transmettre.

Les partenaires sociaux, par cet accord, veulent mettre en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus et au recrutement des salariés de 50 ans et plus.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Données quantitatives : au 31 décembre 2008 :

L'effectif de l'association est de 198 salariés, soit 171,04 équivalents temps plein, dont :

- 38,88 équivalents temps plein âgés de 50 ans et plus représentant 43 salariés,
- 18,76 équivalents temps plein âgés de 55 ans et plus représentant 21 salariés.

Personnel en CDI : 122 salariés, soit 116,43 équivalents temps plein, dont :

- 30,76 équivalents temps plein âgés de 50 ans et plus représentant 32 salariés,
- 14,76 équivalents temps plein âgés de 55 ans et plus représentant 16 salariés.

Chapitre 1 : Mesures en faveur des seniors

Domaine 1 – recrutement des personnels âgés

11 recrutement de salariés seniors :

L'ARS affirme son engagement contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors dans le cadre des procédures de recrutement.

12 Maintien dans l'emploi :

Les parties signataires s'engagent à ne pas descendre en deçà du taux d'employabilité des seniors constaté au niveau national tous secteurs confondus selon l'enquête emploi de l'INSEE de fin 2006 qui est de 11,30%.

Le taux est égal au ratio *nombre de CDI de plus de 55 ans au 31 décembre sur le nombre total de CDI au 31 décembre*.

ARS M.C

Domaine 2 – anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

21 Entretien professionnel de seconde partie de carrière :

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est créé. Il est distinct de l'entretien d'évaluation concernant l'ensemble des salariés et il ne s'y substitue pas. Il est mené par un représentant de la direction générale.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences et permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

L'entretien est proposé systématiquement à tout salarié comptant une année d'ancienneté et qui a atteint l'âge de 50 ans. Cet entretien doit se dérouler dans les douze mois suivant son 50ème anniversaire.

Cet entretien est renouvelé tous les 3 ans.

Dans l'intervalle de 3 années séparant deux entretiens, si le salarié demande l'organisation d'un entretien intermédiaire, ledit entretien devra être organisé dans un délai de trois mois.

Dés 45 ans, tout salarié comptant une année d'ancienneté a la possibilité de solliciter un entretien professionnel de deuxième partie de carrière dans les mêmes formes que ci-dessus.

Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Un compte-rendu de cet entretien sera établi et signé par chacune des parties.

Domaine 3 – amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus compte tenu des effets du vieillissement et de l'usure professionnelle :

31 L'association s'engage à étudier et à mettre en œuvre des actions d'aménagement des conditions de travail. Une attention particulière sera portée sur l'ergonomie des postes.

Ainsi, une commission ad hoc du CHSCT dont l'objet sera l'étude des postes pour évaluer les conditions de travail des 50 ans et plus est créée. Cette commission est composée :

- Des membres du CHSCT dont le médecin du travail,
- Les signataires de l'accord.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et à la demande de l'une des parties signataires de l'accord.

Elle identifiera les facteurs de pénibilité et tentera de proposer des solutions d'adaptation des postes concernés. Elle étudiera les situations des salariés telles que prévues dans le domaine 5 portant sur les passages à temps partiel.

32 Il est institué une surveillance médicale renforcée pour les salariés à partir de 55 ans. En conséquence, la visite médicale obligatoire s'organisera une fois par an. L'objectif est d'identifier l'existence de sujétions particulières sur le poste occupé par le salarié et de tenter de les résorber en tenant compte des spécificités du service.

R.M. G.C

Domaine 4 – développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

Après la réalisation d'un bilan de compétence et la tenue de l'entretien professionnel, il peut être établi un parcours de formation permettant au salarié d'accéder à un autre emploi dans l'association.

Le parcours de formation pourra associer tous les dispositifs de la formation professionnelle continue :

- action de formation portée au plan de formation de l'association,
- période de professionnalisation émergeant au 0,50 % de la professionnalisation,
- Validation des acquis de l'expérience (VAE) y compris dans les dispositifs spécifiques de branche d'accompagnement à la VAE,
- Droit individuel à la formation,
- Congé individuel de formation.

Une quote-part des fonds annuels consacrés au plan de formation de l'association sera consacré en priorité au parcours de formation des salariés de plus de 50 ans.

La quote-part minimale est fixée à 10 % du budget annuel. Les fonds dédiés non engagés au 31 juillet de l'exercice en cours seront réaffectés à d'autres actions de formation.

Le salarié de 50 ans et plus peut, si cela est nécessaire, demander de mobiliser son DIF de façon anticipée dans la limite d'une année d'acquisition pour lui permettre de suivre une action de formation déterminée.

Domaine 5 – aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite :

51 Information sur les départs à la retraite :

Lors de l'entretien de seconde partie de carrière prévu au chapitre 1 ci-dessus, l'association informera le salarié de toutes les possibilités offertes par la réglementation en vigueur et par les dispositions du présent accord pour lui permettre d'envisager les conditions les plus adaptées pour la poursuite de son parcours professionnel.

52 Temps partiel :

Les salariés seniors à temps plein à compter de 57 ans pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous réserve que cette demande soit compatible avec le poste occupé. Les demandes ne pouvant être, à priori, satisfaites feront l'objet d'un examen par la commission ad-hoc (Cf. 3.1) afin d'étudier toutes les options avant que l'ARS prenne une décision définitive. L'ARS transmettra sa décision au salarié au plus tard dans un délai six mois à compter de la réception de la demande écrite du salarié transmise à la direction générale.

Les salariés seniors passant à un temps partiel équivalent à 80% d'un temps plein bénéficieront de cotisations vieillesse établies sur la base d'un salaire reconstitué à plein temps. Il s'agit des cotisations vieillesse «sécurité sociale» tranche A et B ainsi que les cotisations de retraite complémentaire aux taux conventionnels sur les tranche A et B.

Il est entendu que cet engagement de l'ARS n'est maintenu que jusqu'à ce que le salarié puisse prétendre à une retraite à taux plein. Le salarié concerné s'engage à fournir avant la mise du présent dispositif, son relevé de carrière.

Domaine 6 – transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

Dans le cadre de l'accompagnement des nouveaux salariés recrutés en CDI ou en CCD d'au moins 6 mois, la transmission des savoir-faire par des salariés seniors exerçant une fonction similaire sera privilégiée.

Les salariés seniors exerçant une fonction de tuteur pourront bénéficier d'une formation (inscrite au plan de formation de l'association) à l'exercice de la fonction tutorale.

Les salariés seniors bénéficieront d'un temps consacré sur site à l'exercice de la mission tutorale. Il sera égal à un forfait de 10 heures à utiliser au cours des 5 premières semaines de présence du salarié. Ce temps devra être planifié en accord avec le responsable hiérarchique du service.

RNF H.C

Chapitre 2 : Objectifs chiffrés et suivi de l'accord

Les parties signataires s'engagent à suivre la réalisation du présent accord tous les ans au moyen d'indicateurs de suivi :

- suivi du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus de,
- suivi du taux de mise en place des entretiens professionnels,
- suivi du nombre de bilans de compétences réalisés pour des salariés de 50 ans et plus,
- suivi des formations tutorales bénéficiant aux salariés de 55 et plus,
- nombre de séniors passés à temps partiel,
- nombre de visites médicales spécifiques
- recensement du nombre de candidats de plus de 55 ans lors des recrutements en CDI.

Les parties signataires se constitueront en commission de suivi du présent accord laquelle se réunira une fois par an pour une évaluation et pour la première fois au cours du premier trimestre 2011..

Chapitre 3 : Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de trois années à compter du 1^{er} janvier 2010. A l'expiration de cette durée, le présent accord cesse de produire tous ses effets.

Six mois avant le terme de cet accord, des négociations seront engagées pour un éventuel nouvel accord.

Chapitre 4 : Modalités d'application

article 1 - Procédure de rescrit auprès du préfet de région

L'accord est présenté au Préfet de région, dans les conditions fixées par le code de la sécurité sociale afin que sa validité soit appréciée.

article 2 - entrée en vigueur de l'accord


Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

article 3 - formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du Code du Travail.

A Nancy, le 18 décembre 2009

Le directeur général de l'ARS



Pascal HOULNÉ

La déléguée syndicale CGT



Monique CHALUBIEC