

Accord 2009-02 de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif sur l'emploi des seniors dans les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés



Préambule

La participation du secteur sanitaire, social et médico-social à la lutte contre le chômage des seniors constitue un impératif au plan macro-économique et social. Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

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 les moyens propres à permettre d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans.

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.

Dans le cadre des dispositions de l'article L 138-25 du Code de la Sécurité sociale, les partenaires sociaux de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif arrêtent des dispositions concrètes, déclinées par domaine d'action, afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier un accord d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise, elles doivent élaborer après avis du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel, un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Ces structures (+ de 300 salariés) bénéficieront cependant des dispositions et financements prioritaires listés dans le présent accord ainsi que de leur mise en œuvre par l'OPCA.

Les partenaires sociaux fixent, pour les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés, des dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés ainsi que les modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions et de la réalisation des objectifs fixés.

Les partenaires de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif n'ont pas souhaité limiter leurs réflexions et la négociation de l'accord de la branche aux seules mesures pouvant faire l'objet, au niveau de la branche, d'un objectif chiffré et d'un indicateur de suivi tels que l'imposent les décrets d'application relatifs à la négociation relative à l'emploi des seniors prévue par l'article L 138-25 du Code de la Sécurité Sociale.

Afin d'accompagner les partenaires sociaux qui vont négocier au niveau des entreprises de la branche et de leur fournir des axes de travail possibles, les partenaires sociaux ont, dans un document annexé à l'accord, établi par domaine d'action, un relevé de bonnes pratiques identifiées, dont ils en préconisent l'application afin de développer l'emploi des seniors et d'accompagner le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés dans l'ensemble de la branche.

CHAPITRE 1 - OBJECTIF DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

L'enquête Emploi 2007, diligentée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, a révélé que le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus est, dans notre branche, supérieur à la moyenne nationale. Ainsi, le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus dans notre branche s'établit à 13,9 % contre 11,3 % au niveau national tous secteurs confondus (selon l'enquête emploi de l'INSEE fin 2006).

Article 1-1 - Objectif de progression du taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir ce taux d'emploi de 13,9 % constaté dans notre branche qui se situe au-delà du niveau constaté tous secteurs confondus au niveau national et s'efforceront de le faire progresser par la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

Au niveau de la branche, un bilan annuel sera établi sur la base des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et/ou la CPNE.

Article 1-2 - Objectif de progression du taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus

L'enquête Emploi 2007 ne comportant pas de données sur le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, les partenaires sociaux ne peuvent pas à ce jour s'engager à faire progresser le taux d'emploi. Ils s'engagent à ce que les futures enquêtes déterminent un tel indicateur afin de pouvoir à l'avenir s'engager à le faire progresser.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS FAVORABLES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

Les partenaires sociaux ont identifié 3 domaines d'action sur lesquels les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, doivent s'engager afin d'agir en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Article 2-1 - Anticiper l'évolution des carrières professionnelles

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est créé.

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 doit être proposé systématiquement à tout salarié comptant une année d'ancienneté chez son employeur et qui atteint l'âge de 50 ans. Cet entretien doit se dérouler dans les douze mois suivant son 50^{ème} anniversaire.

Cet entretien est renouvelé tous les 5 ans.

Dans l'intervalle de 5 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.

Pour se préparer, le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins un mois avant la dite date. Le temps consacré à cet entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'entretien peut être réalisé dans le cadre soit d'entretiens déjà existants dans l'entreprise, soit d'un entretien spécifique. Un compte-rendu de cet entretien sera établi.

Si au cours de cet entretien, la réalisation d'un bilan de compétence apparaît nécessaire pour le salarié, l'employeur informera et accompagnera le salarié qui souhaite initier une telle démarche. Le financement lié à ce bilan de compétence peut être assuré soit par l'employeur dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle, soit dans le cadre de la contribution CIF.

L'accord de la branche 2005-06 du 22 avril 2005 a réservé une enveloppe correspondant à 4% des crédits de la contribution CIF pour le financement des bilans de compétences. Par le présent accord, les partenaires sociaux décident de réserver 40 % de cette enveloppe au financement des bilans de compétences des salariés âgés de 50 et plus.

Au niveau de la branche, un bilan sera établi sur la base des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et/ou la CPNE afin de pouvoir mesurer la mise en place des entretiens. L'objectif fixé étant que 100 % des salariés concernés par la mesure en bénéficient effectivement.

Article 2-2 - Développer les compétences et les qualifications et l'accès à la formation

a) Parcours de 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'entreprise ou à un emploi souhaité et/ou visé par le salarié hors de l'entreprise.

Le parcours de formation pourra associer tous les dispositifs de la formation professionnelle : action de formation portée au plan de formation de l'entreprise, période de professionnalisation émergeant au 0,5 % de la professionnalisation ou Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) y compris dans les dispositifs VAE spécifiques de branche.

En outre, ce parcours une fois déterminé, fera l'objet d'une sécurisation par l'établissement d'un accord contractualisé entre l'employeur et le salarié et d'un accord formel de financement de l'OPCA.

Au niveau de la branche, un bilan sera établi sur la base des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et/ou la CPNE afin de pouvoir mesurer la place des salariés de plus de 55 ans au sein du dispositif de soutien de branche à la validation des acquis de l'expérience (DSB VAE).

b) Droit individuel à la formation

Les organisations signataires du présent accord décident de compléter l'accord de Branche 2008-01 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et son chapitre V sur le DIF, en majorant celui-ci de 5 heures par an pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Les salariés de plus de 50 ans acquièrent ainsi un DIF à hauteur de 25 heures par an pour un temps plein. Le cumul des droits ouverts est limité à 6 années dans la limite de 150 heures. Les modalités d'acquisition et d'utilisation du DIF sont définies conformément à l'accord de Branche 2008-01 cité ci-dessus.

Le salarié de plus de 50 ans peut, si cela est nécessaire, demander de mobiliser son DIF de façon anticipée dans la limite d'une année d'acquisition (soit 25 heures par an), selon les modalités prévues par l'accord de branche susvisé, pour lui permettre de suivre une action de formation déterminée. Toute nouvelle demande d'anticipation ne peut pas être introduite avant que le salarié ait acquis l'ancienneté couvrant l'anticipation ainsi effectuée.

Au niveau de la branche, un bilan sera établi sur la base des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et/ou la CPNE afin de pouvoir mesurer l'utilisation par les salariés de plus de 55 ans du DIF et notamment du DIF anticipé.

Le présent accord de branche augmentant le DIF des salariés âgés de plus de 50 ans employés au sein des structures comptant de 50 à 300 salariés, les partenaires sociaux s'engagent dans le cadre de la révision de l'accord 2008-01 relatif à la formation professionnelle à négocier pour toutes les structures de la branche et sans distinction d'effectif, les conditions d'acquisition du DIF des salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 2-3 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Au vu des compétences et de l'expérience des salariés âgés de 55 ans ou plus, et afin de garantir un transfert de leurs compétences et savoir-faire au profit des salariés ou stagiaires tutorés dans le domaine d'activité considéré, les candidatures des seniors aux fonctions de tuteur seront étudiées prioritairement par l'employeur.

Afin d'exercer leur mission de tuteur dans les meilleures conditions, les salariés âgés de 55 ans ou plus bénéficieront d'un temps consacré à la préparation et à l'exercice de la mission tutorale. Il sera au minimum égal à un dixième de leur temps de travail et pourra être fixé, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou stagiaire concerné, à une durée supérieure, lorsque des besoins spécifiques afférents à la mission tutorale le justifient.

Les salariés de 55 ans ou plus exerçant une fonction de tuteur pourront bénéficier d'une formation à l'exercice de la mission tutorale, en amont ou pendant la réalisation du stage ou du contrat de la personne tutorée.
L'objectif fixé étant que 50 % des salariés exerçant une fonction de tuteur en bénéficie effectivement.

CHAPITRE 3 - DUREE DE L'ACCORD, MODALITES DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS ET DE LA REALISATION DES OBJECTIFS

Article 3-1 - Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 1^{er} janvier 2010.

Au vu des résultats de cette période triennale, un nouvel accord pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

Article 3-2 - Objectifs chiffrés et indicateurs de suivi

Les indicateurs de suivi, qui seront fournis par l'OPCA, sont les suivants :

- suivi du taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans.
- suivi du taux de mise en place des entretiens professionnels.
- suivi de la consommation annuelle des 40 % réservés sur l'enveloppe CIF pour les bilans de compétence des salariés de plus de 50 ans.
- suivi des accords formels de financements des parcours de formation des salariés de plus de 55 ans, notamment du DSB VAE. L'indicateur de suivi sera établi avec une distinction entre les salariés travaillant de jour, travaillant de nuit, ou travaillant en alternance de jour et de nuit. Il indiquera également le type de formation mise en œuvre.
- suivi des consommations de DIF des 50 ans et plus, notamment des DIF anticipés.
- Suivi des formations tutorales bénéficiant aux salariés de 55 et plus.

CHAPITRE 4 - PROCEDURES D'AGREMENT, D'EXTENSION ET D'AVIS AUPRES DU MINISTERE DU TRAVAIL, ET MODALITES DE REVISION ET DE DENONCIATION DE L'ACCORD

L'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale doit être présenté à l'agrément au titre de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles. L'accord doit être également présenté à l'extension et recevoir un avis favorable du ministre chargé de l'emploi pour être opposable aux organismes de recouvrement.

L'avis favorable du ministre chargé de l'emploi attestant que la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif s'engage pour le maintien dans l'emploi de salariés âgés, les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ne sont pas soumises à la pénalité prévue par l'article L 138-24 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 4-1 - Agrément

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article 4-2 - Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par l'article L 2261-15 du Code du Travail.

Article 4-3 - Avis du Ministère chargé de l'emploi

Le présent accord sera présenté pour avis au ministre chargé de l'emploi dans les conditions fixées par l'article L138-26 du Code de la Sécurité Sociale.

Article 4-4 - Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à la triple condition qu'il soit agréé et étendu par les services ministériels et fasse l'objet d'un avis favorable du Ministre chargé de l'emploi.

Article 4-5 - Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

Article 4-6 - 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.

Paris, le 16 juin 2009

Préconisations paritaires pour le développement de bonnes pratiques en matière d'emploi des séniors à l'attention des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

Préambule

L'accord de branche et les accords d'entreprise ou les plans d'action doivent contenir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés âgés de 50 ans ou plus.
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi la liste suivante :
 - 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.

Ces domaines d'action doivent être assortis d'objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Les partenaires de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif n'ont pas souhaité limiter leurs réflexions et la négociation de l'accord de la branche aux seules mesures pouvant faire l'objet au niveau de la branche d'un objectif chiffré et d'un indicateur de suivi tels que l'imposent les décrets d'application relatifs à la négociation relative à l'emploi des séniors prévue par l'article L 138-25 du Code de la Sécurité Sociale.

Afin d'accompagner les partenaires sociaux qui vont négocier au niveau des entreprises de la branche et de leur fournir des axes de travail possibles, il est établi par domaine d'action, un relevé de bonnes pratiques identifiées. Les partenaires sociaux de la branche en préconisent l'application afin de développer l'emploi des séniors et d'accompagner le maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés.

❖ **Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise**

Bonnes pratiques identifiées :

- Formalisation par l'entreprise en termes explicites, de l'engagement de développer le recrutement de personnes seniors, demandeurs d'emploi ou retraités.
- Visibilité en interne et en externe, de l'engagement de l'entreprise contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors.
- Réduction des risques de discrimination dans les processus de recrutement (recours au CV anonyme, collégialité des décisions de sélection...).

❖ **Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles**

Bonnes pratiques identifiées :

- Accord collectif sur le développement de la seconde partie de carrière.
- Valorisation de l'expertise : valorisation des compétences et performances des tuteurs,...
- Mise en place de référents chargés de la gestion de carrière des seniors.
- Bilans de carrière accompagnés de formations.
- Communication interne sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité.
- Accompagnement à la mobilité interne pour favoriser l'intégration du salarié muté pendant la période probatoire.
- Entretiens individuels avec prise en compte de la problématique de l'âge.
- Formation des équipes de direction à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges.

❖ **Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité**

Bonnes pratiques identifiées :

- Adapter l'organisation du temps de travail (nombre de coupures, amplitude des journées, ...).
- Adapter le temps de travail (passage à un travail à temps partiel avec un maintien du calcul des cotisations sociales sur la base d'un temps plein...).
- Développer l'ergonomie des matériels.
- Commissions de maintien dans l'emploi réunissant les RH, le service médical, les équipes de direction et les institutions représentatives du personnel.
- Suivi de la santé des salariés : bilans périodiques et point santé à la demande du salarié, traçabilité de l'exposition des salariés aux risques d'atteinte à la santé.

❖ **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Bonnes pratiques identifiées :

- Accès des seniors, dans le cadre d'un retour à l'emploi, à des formations de professionnalisation de longue durée.
- Validation des Acquis de l'Expérience.
- Accord collectif sur la formation tout au long de la vie, assorti d'indicateurs de suivi.
- Bilans de compétences complétés par des formations de mise à niveau.
- Tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge.

❖ **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite**

Bonnes pratiques identifiées :

- Gestion prévisionnelle (à cinq ans) de la fin de carrière : information sur les retraités, possibilités de poursuivre une activité...

❖ **Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat**

Bonnes pratiques identifiées :

- Création d'une priorité d'accès aux fonctions de tuteurs et organisation particulière de l'exercice de la mission, notamment par la définition d'un temps minimal pour l'exercice de ces fonctions.
- Gestion prévisionnelle de la transmission des savoirs : organisation d'un «entretien d'expérience », démarche prévisionnelle.