

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES
(PERSONNEL)**

**ACCORD DU 27 MARS 2009
RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ
ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

NOR : *ASET0950541M*

IDCC : *1794*

PRÉAMBULE

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales considèrent que les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes de promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Elles estiment qu'il s'agit d'un facteur essentiel de performance pour répondre aux défis constitués par l'accroissement de la concurrence sur le marché du travail tertiaire, la diversité croissante des clients, la recherche permanente d'innovation et le développement du concept d'entreprise socialement responsable.

Elles notent que les évolutions démographiques dans le secteur professionnel ouvrent de réelles opportunités en termes d'emploi et d'évolution de carrière pour favoriser la diversité et l'égalité des chances et ainsi renforcer l'attractivité du secteur. Ces évolutions peuvent constituer de surcroît un levier positif dans la stratégie de gestion des ressources humaines des entreprises de la branche.

Elles affirment leur volonté résolue d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés et de lutter contre les discriminations et soulignent la nécessité de s'inscrire dans une démarche continue et de longue durée, appelant une conduite du changement en profondeur.

En effet, au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité des chances au sein des entreprises de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance relève de la prise de conscience et de l'implication de chacun pour la part qui lui revient.

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances relève également de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Allant au-delà du simple respect des obligations prévues par le code du travail, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales ont mené une négociation portant sur les thématiques ci-après :

- la promotion de la diversité ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- la gestion des âges.

Les parties à la présente négociation ont en effet la conviction que seule une approche à la fois globale, c'est-à-dire traitant de l'ensemble des dimensions de la diversité et de l'égalité des chances, et transversale, c'est-à-dire abordant l'intégralité du processus de gestion des ressources humaines, est à même de donner des résultats afin que des progrès soient enregistrés en ce domaine.

A cette fin, les parties signataires adoptent les dispositions suivantes qui forment le cadre général dans lequel les entreprises de la branche doivent inscrire leurs propres réalisations, et qui ont pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et d'engager fortement les entreprises à développer des actions appropriées en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Dans cette perspective, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à rechercher l'obtention du « label diversité ».

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS RELATIVES À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

Article 1^{er}

Amélioration de la connaissance de la situation de la branche au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

Les parties signataires conviennent de la nécessité de disposer au niveau de la branche des informations statistiques propres à assurer à la fois un diagnostic de situation et un suivi périodique, au regard de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En effet, toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Dans cette perspective, les actions suivantes sont mises en œuvre :

- l'entreprise identifie les principaux risques liés à la discrimination dans ses différentes activités (recrutement, promotion, formation, communication...). Une analyse de risque, basée notamment sur des critères de gravité et de fréquence d'apparition, doit permettre de détecter les points critiques liés aux discriminations identifiées ;

- un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes est réalisé par le coordinateur diversité visé à l'article 2.2 du présent accord, sur la base d'indicateurs figurant en annexe, et susceptibles d'aménagements ultérieurs. Cet état des lieux, actualisé chaque année, permettra la mise en place d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la profession. Il est présenté à la commission paritaire plénière. Il figurera en outre sur le site www.rcp-pro.fr ;
- un diagnostic sur la situation de la branche au regard de l'emploi des personnes en situation de handicap sera établi dans le cadre d'un partenariat à conclure avec l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
- le profil de branche tel qu'élaboré par l'observatoire des métiers et des qualifications est enrichi de données relatives à la gestion des âges.

Les données chiffrées ainsi collectées et les analyses s'y rapportant sont communiquées une fois par an à la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

Par ailleurs, les entreprises transmettent chaque année à la branche l'état de leurs pratiques et envoient copie des accords collectifs conclus sur les thèmes qui font l'objet du présent accord.

L'analyse de risques ainsi que l'état des lieux des dispositifs existants doivent permettre d'asseoir une politique pertinente en matière de diversité.

Article 2

Enoncé des principes directeurs applicables et des moyens d'action à mettre en œuvre afin d'en assurer l'effectivité

2.1. Principes directeurs

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'une politique dynamique de promotion de la diversité et de l'égalité des chances constitue un choix stratégique des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de leurs pratiques de management, y compris dans le cadre de l'entretien annuel. Une écoute régulière des différents publics complète cette démarche.

Elles rappellent que l'engagement personnel du directeur général et de l'équipe de direction constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique.

Elles posent les principes directeurs ci-après, valables dans les domaines du recrutement, de l'évolution professionnelle, et de la formation.

Les entreprises de la branche veillent à intégrer dans leurs effectifs des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap. Elles portent une attention toute particulière au recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi, quel que soit le niveau de qualification requis, afin de faire évoluer les pratiques en refusant l'exclusion et l'indifférence.

Les entreprises de la branche mettent en place les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou en externe, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources du

recrutement. A cet effet, les entreprises généralisent les méthodes objectives de sélection et/ou de tests afin de garantir que sont prises en compte les seules compétences, aptitudes et expériences. Elles vérifient que des mesures de sensibilisation vis-à-vis des recruteurs existent et sont suivies d'effet.

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

L'accès à la formation, constituant un élément essentiel de progression professionnelle et d'adaptation aux évolutions des contenus des emplois, doit être garanti pour tout salarié. A cette fin, les entreprises identifient les salariés n'ayant suivi aucune action de formation sur une période de 5 ans, en déterminent les raisons et prennent toute initiative appropriée pour apporter une réponse et proposer une formation adaptée.

2.2. Moyens

La branche se dote d'un « coordinateur diversité » pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

Ce coordinateur, rattaché à l'association d'employeurs, a pour rôle de coordonner l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité et de l'égalité des chances.

En particulier, il suit les réalisations conduites par les entreprises, en relation avec les « correspondants diversité » désignés à cet effet par les directions générales des groupes paritaires de protection sociale. Les correspondants diversité rendent compte à la direction générale.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises.

Il rend compte de son activité à la commission paritaire de l'emploi et de la formation.

En tant que de besoin, des conventions sont passées au niveau de la branche ou de l'entreprise avec des organismes extérieurs en vue de favoriser la mise en œuvre et/ou le développement d'actions concrètes destinées à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

En complémentarité avec les actions développées par les entreprises, la branche développe des supports de communication spécifiques et des actions de formation.

Les équipes de direction communiquent de manière régulière et soutenue auprès des salariés.

Les entreprises sont encouragées à procéder à la réalisation de plans d'action locaux en privilégiant leur mise en place par accord d'entreprise, et à en mesurer leurs effets.

TITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

CHAPITRE I^{er}

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 3

Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 le personnel féminin représente 72 % des effectifs globaux de la branche et que, même si la proportion des femmes dans la catégorie Cadres a progressé, passant de 40 % en 1996 à 48 % en 2007, le personnel féminin demeure sous-représenté dans l'encadrement supérieur. Le recours au temps partiel est par ailleurs le fait presque exclusif des femmes.

Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent d'ores et déjà, en vue de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Ainsi :

- les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, à leur retour, des augmentations prévues par la convention collective et de la moyenne des augmentations individuelles des salariés relevant de leur classe d'emploi (art. 12.2 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993) ;
- les groupes paritaires de protection sociale doivent faire en sorte de supprimer les écarts de rémunération (hors ancienneté) entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010 (art. 21 de l'accord du 18 juillet 2007 relatif à la formation professionnelle, la classification et la rémunération dans les institutions de retraite complémentaire) ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle à la suite d'une longue période d'absence (longue maladie ou accident du travail, maternité, congé parental ou d'adoption) ou ayant interrompu leur activité professionnelle pour motif familial sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

Article 4

Dispositions nouvelles

4.1. S'agissant du recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans le recrutement constitue un axe majeur de la politique de mixité des emplois.

En vue d'assurer l'égalité d'accès à l'emploi, quel que soit le positionnement hiérarchique, les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Lors du recrutement, la part respective des hommes et des femmes parmi les candidats retenus pour l'entretien doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats. Dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, les entreprises veillent à la mixité de ses membres.

Pour les emplois où une surreprésentation masculine ou féminine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes.

4.2. S'agissant de la formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les différentes actions de formation bénéficient sans distinction aux femmes et aux hommes, que ce soit en termes de nombre, de nature et de durée de stages.

Par la formation professionnelle, les entreprises veillent à maintenir et développer les compétences permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de fonctions, notamment dans les fonctions évolutives et celles à responsabilité. A ce titre, les entreprises facilitent l'accès à des formations qualifiantes pour les femmes, leur permettant ainsi d'accéder à des responsabilités d'encadrement, y compris au sein des équipes dirigeantes.

Les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental sont prises en compte pour l'acquisition du droit individuel à la formation.

Il est rappelé que les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

4.3. S'agissant de la rémunération

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur, en tant qu'il constitue un élément déterminant de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires et sur la base des données statistiques relatives à la situation comparée des hommes et des femmes, la commission paritaire plénière établit un diagnostic en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération. A titre d'exemple, ces axes de progrès pourront concerner certains métiers ou certaines populations.

Les axes de progrès ainsi identifiés font l'objet d'une analyse particulière lors de la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises.

Les entreprises prennent les mesures spécifiques et les moyens appropriés en vue de supprimer d'ici au 31 décembre 2010 les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes, qui ne peuvent être expliqués par des raisons objectives, en tenant compte notamment des axes de progrès identifiés au niveau de la branche.

Les entreprises qui s'engagent, en cas d'écarts injustifiés, dans la négociation d'un plan pour l'égalité professionnelle, conformément à l'article L. 1143-1 du code du travail, définissent lors de la négociation annuelle obligatoire une enveloppe spécifique annuelle ou pluriannuelle permettant de répondre aux objectifs dudit plan.

4.4. Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise.

Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport d'égalité professionnelle.

Elle reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Elle se réunit au moins une fois par an.

CHAPITRE II

Emploi des personnes en situation de handicap

Article 5

Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 le secteur professionnel a contribué à hauteur de plus de 2,5 millions d'euros à l'AGEFIPH.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des personnes en situation de handicap.

Ainsi :

- l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant 60 ans dans le cadre de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale (art. 17, alinéa 3, de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine (art. 30, alinéa 6, de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- les salariés handicapés disposent d'une priorité d'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993).

Article 6

Dispositions nouvelles

Les parties signataires soulignent leur volonté de voir le secteur professionnel prendre les mesures à même de contribuer positivement et de manière exemplaire à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, dans le cadre d'une démarche de fond. C'est avec cet objectif qu'elles arrêtent les dispositions ci-après :

6.1. Développement des actions de sensibilisation au handicap

Afin de changer le regard porté sur le handicap, la branche organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation.

Les entreprises s'engagent à :

- développer les séances d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;

- promouvoir toutes actions de communication afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap ;
- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général.

Le correspondant diversité de l'entreprise visé à l'article 2.2 du présent accord coordonne ces actions.

6.2. Accroissement significatif du taux d'emploi de travailleurs handicapés au niveau de la branche

Toutes choses égales par ailleurs (notamment à législation constante), les parties signataires fixent comme objectif d'accroître le nombre d'unités bénéficiaires, essentiellement par l'emploi direct ou par le recours à la sous-traitance, l'indicateur de réalisation dudit objectif étant qu'à la fin :

- de la 1^{re} année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 5 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007 ;
- de la 2^e année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 10 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007 ;
- de la 3^e année d'application du présent accord, la contribution à l'AGEFIPH ait diminué de 15 % par rapport au niveau constaté au titre de l'exercice 2007.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation sera tenue informée chaque année de la réalisation de cet objectif.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est institué au niveau de la bourse de l'emploi, en liaison avec le coordinateur diversité de la branche visé à l'article 2.2 du présent accord, une section spécifique travailleur handicapé. Les offres d'emploi sont présentées non seulement à la bourse de l'emploi mais aussi à un organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés, notamment auprès du réseau « Cap Emploi ».

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi des salariés en situation de handicap, communiqué aux instances représentatives du personnel.

6.3. Actions pour l'intégration par l'emploi du personnel en situation de handicap

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, notamment par l'aménagement des locaux, sachant que des financements peuvent être accordés par l'AGEFIPH.

Pour les salariés en situation de handicap dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 30 de la convention collective est complété en ce sens.

Les entreprises encouragent la reconnaissance comme travailleur handicapé des salariés présentant les conditions requises. A cet effet, elles mènent des actions de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser auprès des salariés et apportent leur assistance et soutien aux personnes qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises veillent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, et prennent toutes mesures correctives en cas d'éventuels décalages non justifiés en défaveur des salariés en situation de handicap.

Le personnel en situation de handicap a accès à la formation professionnelle continue dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les entreprises veillent à ce que les formations soient organisées dans des conditions adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, telles que l'aménagement de leurs déplacements, ou la nécessité d'intervenants spécialisés.

Afin d'accompagner les salariés en situation de handicap qui le souhaitent dans leur parcours d'intégration ou de retour à l'emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche, pour exercer cette mission durant leur temps de travail.

6.4. Maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

En vue d'optimiser le maintien dans l'emploi lors de la survenance d'un handicap durant la vie professionnelle, les entreprises prennent, dans toute la mesure du possible, les dispositions en vue de conserver les salariés concernés dans leur emploi, par la mise en place notamment d'aménagements matériels ou organisationnels.

Les entreprises veillent à ce que l'accessibilité aux outils informatiques soit garantie et encouragent l'expérimentation de technologies innovantes au bénéfice des salariés en situation de handicap.

6.5. Implication en faveur des personnes en situation de handicap non salariées de l'entreprise

Afin de s'impliquer en faveur des personnes en situation de handicap non salariées et de les aider à développer leur niveau de formation et leurs perspectives d'emploi, les entreprises sont incitées à développer des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises veillent à promouvoir l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et à proposer à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, complémentaires à leur formation théorique, dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres.

6.6. Mesures en faveur des parents d'enfants handicapés

Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 5 journées par an sont accordées aux parents qui perçoivent l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé. Ce droit est également accordé aux parents dont

les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée.

Cette disposition est insérée à l'article 22 de la convention collective nationale de travail.

CHAPITRE III

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, articulation des temps de vie

Article 7

Constats

Les parties signataires notent qu'en 2007 20 % des femmes et 3 % des hommes ont opté pour un travail à temps partiel.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, notamment :

- l'accord-cadre relatif au travail à temps partiel ;
- l'existence de congés pour la garde d'enfant malade (art. 22 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- le bénéfice pour les femmes enceintes d'une réduction de leur temps de travail (art. 27) ;
- une réduction du temps de travail de 1 heure par jour pour les salariés à temps plein, pendant 3 mois, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption (art. 27).

Article 8

Dispositions nouvelles

Les parties signataires réaffirment que les absences liées au congé de maternité, d'adoption, de paternité ou du fait d'une longue maladie ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelle et salariale.

Dans cette perspective, le salaire net est maintenu en cas de congé de paternité pour les salariés ayant plus de 1 an de présence à la date de la naissance. Cette disposition est inscrite dans un article 27 *bis* créé dans la convention collective.

Il est accordé aux femmes enceintes et aux salariés au retour de congé de maternité ou d'adoption, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, une réduction de 2 jours par mois en lieu et place des réductions horaires. L'article 27 de la convention collective est complété en ce sens.

Pour les salariés liés par un pacte civil de solidarité, l'article 22 de la convention collective est modifié afin d'accorder 5 jours ouvrés de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité et 5 jours ouvrés en cas de décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Des congés peuvent être accordés en cas de maladie du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans les mêmes conditions que pour le conjoint.

Le contrat type de prévoyance est complété pour permettre au partenaire lié par un pacte civil de solidarité de bénéficier du capital décès, et les garanties complémentaires facultatives prévues pour le conjoint sont étendues au partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Afin de faciliter le retour dans l'emploi des salariés qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale, ou du fait d'une affection reconnue par le code de la sécurité sociale comme comportant un traitement prolongé, les entreprises recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Au retour du congé, lors d'un entretien avec l'employeur, sont déterminées les modalités de reprise du travail, et notamment les actions de formation pouvant être suivies, en particulier dans le cadre d'une période de professionnalisation.

Pour l'organisation des actions de formation continue, les entreprises prennent en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, et privilégient les formules de formation à distance.

D'une manière générale, les entreprises s'efforcent de prendre en compte les contraintes liées à l'exercice de la responsabilité familiale. Ainsi, elles veillent à ce que les réunions de travail soient programmées, sauf cas exceptionnels, en tenant compte des horaires habituels de travail des salariés.

CHAPITRE IV

Gestion de la diversité des âges. – Dispositions intergénérationnelles

Article 9

Constats

Les parties signataires notent que, sur la période 1996-2007, la part des salariés âgés de moins de 35 ans est demeurée stable alors que celle des salariés âgés de 55 ans et plus doublait.

Elles rappellent que des dispositions conventionnelles spécifiques liées à l'âge existent.

Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 heures 30 par semaine, portée à 5 heures pour ceux de plus de 63 ans (art. 30 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont majorées lorsque le salarié est âgé de plus de 45 ans (art. 15 de la CCN du 9 décembre 1993 et article 2 de l'avenant relatif aux cadres et agents de maîtrise) ;
- la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue (art. 17 de la CCN du 9 décembre 1993) ;
- la formation professionnelle a pour objectif de faciliter la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans (annexe II B à la CCN du 9 décembre 1993) ;
- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans révolus et la réinsertion des demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés d'au moins 45 ans (annexe II B) ;

- les salariés engagés sous contrat de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires compte tenu de leur âge et de leur niveau de diplôme, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer ;
- les actions de formation liées au droit individuel à la formation se déroulent en tout ou partie pendant le temps de travail lorsque le salarié, âgé d'au moins 45 ans, en fait la demande pour suivre une formation lui permettant d'anticiper la seconde partie de sa carrière. (annexe II B) ;
- les salariés d'au moins 45 ans sont considérés comme prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation (annexe II B) ;
- afin de valoriser la transmission des savoirs et savoir-faire, notamment par les salariés de 45 ans et plus, l'exercice du rôle de tuteur doit être facilité (annexe II B) ;
- en complément de l'entretien professionnel, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient, au minimum tous les 5 ans, d'un entretien de seconde partie de carrière, en relation avec les possibilités de l'entreprise, éventuellement de la branche (annexe II B) ;
- les salariés âgés de 45 ans et plus peuvent bénéficier d'un bilan de compétences effectué sur le temps de travail (annexe II B).

Article 10

Dispositions nouvelles

Dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, les entreprises mettent en œuvre une politique de promotion de la synergie des âges.

La mixité des âges dans les équipes de travail est en effet bénéfique en termes d'expérience, de compétences et de complémentarité, de sorte que les entreprises sont invitées à envisager la gestion de carrière dans sa globalité, permettant un aménagement des parcours et des mobilités tout au long de la vie professionnelle.

Aussi, à l'occasion des entretiens professionnels visés à l'article 3.6 de l'annexe II B à la convention collective, les groupes paritaires de protection sociale veillent à examiner avec les salariés les perspectives d'évolution de carrière à l'intérieur de l'entreprise ou de la branche.

Pour les nouveaux embauchés, une action de formation sur la connaissance de l'environnement du secteur de la retraite et de la prévoyance est prévue.

10.1. Mesures particulières en faveur des jeunes de moins de 26 ans

Afin de permettre aux élèves et étudiants de parfaire leur formation initiale, l'accession à des stages leur est proposée, étant précisé que ces stages s'inscrivent dans un projet pédagogique et n'ont pas pour but de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise. Lorsque la durée du stage est supérieure à 3 mois consécutifs, il est versé une gratification égale à 35 % de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Les entreprises sont incitées à recourir à la formule du contrat de professionnalisation pour favoriser l'accroissement des compétences de jeunes ayant un faible niveau de qualification.

En vue de valoriser les métiers de la protection sociale complémentaire, la branche organise des partenariats avec les systèmes éducatif et universitaire, en recherchant, notamment, à développer des filières de formation adaptées à la branche retraite et prévoyance.

10.2. Mesures particulières en faveur de la seconde partie de carrière

Les groupes paritaires de protection sociale s'efforcent de maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus.

Dans cette perspective, ils veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser, dans une logique préventive, les adaptations au contenu d'activités.

A titre expérimental, pendant la durée du présent accord, il est institué dans le cadre de l'entretien professionnel périodique prévu à l'article 3.6.2 de l'annexe II B à la convention collective un point particulier destiné à faire le bilan sur la mise en œuvre de la formation entreprise, suite à l'entretien de seconde partie de carrière.

Les entreprises agissent sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. A cette fin, elles veillent à l'adaptation des postes de travail.

Il est rappelé qu'existe actuellement un dispositif de retraite progressive permettant à un salarié de bénéficier d'une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler à mi-temps et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel.

Pour les salariés âgés de plus de 60 ans, dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, il est accordé une réduction de 1 journée par mois en lieu et place des réductions horaires. La réduction est portée à 2 jours par mois lorsque les intéressés atteignent l'âge de 63 ans.

Cette disposition est insérée à l'article 30 de la convention collective nationale de travail.

Les parties signataires s'engagent à négocier un accord spécifique relatif à l'emploi des salariés visés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11

Le présent accord s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale de travail du 9 décembre 1993, qui ne peuvent y déroger que d'une manière plus favorable aux salariés.

Article 12

Suivi de l'accord

Les indicateurs chiffrés annexés sont présentés annuellement à la commission paritaire de l'emploi et de la formation, qui suit la mise en œuvre du présent accord.

Article 13

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services du ministère du travail et cessera de produire ses effets le 31 décembre 2011.

Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

Fait à Paris, le 27 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire (AEGPIRC).

Syndicats de salariés :

PSTE CFTD ;
IPRC CFE-CGC ;
SPOR CFTC.

Indicateurs retenus en matière de diversité

Toutes les données statistiques suivantes font l'objet d'une présentation hommes/femmes et par tranches d'âge.

Effectif :

- évolution par catégories professionnelles et par classes d'emplois ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par métiers ;
- structure par types de contrats (CDI, CDD) ;
- structure des effectifs en contrat de professionnalisation par métiers.

Temps partiel :

- structure des effectifs par catégories professionnelles ;
- structure des effectifs par métiers.

Recrutement :

- évolution du taux de recrutement ;
- structure des recrutements par métiers.

Départ :

- structure par type (démission, retraite, licenciement...).

Evolution promotionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de niveau ;
- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un changement de classe d'emploi.

Formation professionnelle :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié de la formation professionnelle continue ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation (plan de formation) ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF rémunéré ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un DIF ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un bilan de compétences.

Rémunération :

- salaires annuels par catégories professionnelles et par classes d'emplois avec et hors ancienneté.

Emploi des travailleurs en situation de handicap :

- montant de la contribution AGEFIPH ;

- structure par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégories professionnelles ;
- structure par types de contrats (CDI/CDD) ;
- nombre d'unités bénéficiaires au titre de la sous-traitance ;
- bilan des actions de partenariat.