

Brochure n° 3303

Convention collective nationale

IDCC : 2148. – **TÉLÉCOMMUNICATIONS**

ACCORD DU 3 JUILLET 2009

RELATIF À LA GESTION DE LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

NOR : *ASET0950984M*

IDCC : 2148

La branche des télécommunications est une branche récente qui emploie des salariés qualifiés dont la vie professionnelle va aller en s'allongeant compte tenu du contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite. Face au vieillissement progressif de sa population, elle souhaite s'inscrire dans une gestion anticipatrice des emplois et des compétences sans créer de rupture entre les générations en activité.

Elle entend ainsi participer aux enjeux politiques du déséquilibre croissant entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités et enrayer la dynamique de sortie anticipée du marché du travail des salariés proches de la retraite tout en posant à la fois :

- un principe de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement de carrière et la formation professionnelle ;
- et un principe de valorisation de l'expérience des seniors.

Considérant que l'allongement de la durée de vie professionnelle doit conduire au développement professionnel des salariés tout au long de leur vie et à la construction de parcours cohérent, les signataires du présent accord entendent s'inscrire dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et accompagner les salariés de la branche dans la gestion de leur seconde partie de carrière afin :

- de leur assurer l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- de favoriser le maintien et le développement de leurs compétences ;

- de contribuer à la pérennisation de l'expérience acquise par les plus âgés et la valoriser ;
- de développer une bonne coexistence entre les générations en activité ;
- d'anticiper le déroulement de la fin de carrière ;
- de prendre en compte la gestion des âges des salariés en deuxième partie de carrière au niveau de la GPEC en intégrant les travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

Article 1^{er}

Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi

1.1. L'accès à l'emploi

Les parties signataires réaffirment que les embauches doivent s'opérer au regard des caractéristiques des postes à pourvoir par application de critères objectifs tels que les compétences ou l'expérience, indépendamment de l'âge des candidats.

La rédaction des offres d'emploi en interne ou en externe ne doit donc faire apparaître aucune différenciation par rapport à l'âge.

Les méthodes de recrutement doivent également s'interdire de faire de l'âge un critère de choix mais rechercher à valoriser les aptitudes de chacun des candidats.

Le recours au contrat de professionnalisation constitue un levier de réinsertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, notamment pour les emplois les moins qualifiés. Les signataires du présent accord conviennent en conséquence de compléter la liste des publics prioritaires au financement d'AUVICOM, telle que prévue à l'article 3 de l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans les télécommunications, en ajoutant les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans quel que soit leur niveau de formation.

1.2. Le maintien dans l'emploi

Les entreprises mettront en place une politique socialement responsable visant à promouvoir la gestion des salariés en deuxième partie de carrière et contribuant à leur maintien dans l'emploi. Les parties signataires du présent accord recommandent également la mise en place de dispositifs ayant pour vocation à ce que les entreprises et les salariés aient un intérêt partagé à poursuivre leur relation de travail dans les meilleures conditions.

Article 2

Favoriser le parcours professionnel

Afin de faciliter le développement professionnel des salariés tout au long de leur vie et permettre le maintien des compétences et la motivation des plus âgés, les signataires du présent accord entendent développer la formation professionnelle tout au long de la vie, renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience, par un certain nombre de dispositions. Ils rappellent également que la gestion des carrières et la rémunération ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination liée à l'âge.

2.1. Les entretiens de deuxième partie de carrière

Les parties signataires du présent accord sont convaincues de l'importance des entretiens entre le salarié et son manager ou la direction des ressources humaines.

A l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 9 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, chaque salarié bénéficie, à sa demande, après son 45^e anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique ou la direction des ressources humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cette disposition vise à assurer l'égalité entre les âges et à permettre au salarié d'envisager la deuxième partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation, sera l'occasion :

- de faire un bilan des expériences, réalisations professionnelles et compétences mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, voire dans sa vie associative ;
- de rechercher les leviers de motivation ;
- de mobiliser le salarié sur son métier ou une mission particulière (tutorat, parrainage...) ;
- de recueillir les attentes et les besoins en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

Cet entretien conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures adaptées au cas par cas.

Les conclusions communes de cet entretien, si il y a lieu, sont annexées, à l'initiative du salarié, au passeport formation mis à sa disposition par l'entreprise ou la branche, conformément à l'accord du 24 septembre 2004.

2.2. La formation professionnelle

Dans un contexte de perpétuelle évolution technologique, réglementaire, ou organisationnelle et donc d'évolution des métiers, le maintien et le développement des compétences des salariés des télécoms, quel que soit leur âge, constituent une priorité de la politique des ressources humaines.

La formation professionnelle, son caractère motivant et l'élargissement de l'employabilité qu'elle permet, constitue un outil efficace pour répondre à cet objectif.

Dans le souci de favoriser l'égalité de traitement, lors de l'établissement de leur plan de formation, les entreprises devront porter une attention particulière à l'équilibre des âges des personnels bénéficiant d'actions de formation au sein de leur population salariée. Elles prendront en compte la situation des salariés âgés de 45 ans et plus ainsi que les actions particulières en faveur de ces mêmes publics.

Les signataires du présent accord réaffirment que les salariés de plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle constituent un public prioritaire pour le financement des contrats et des périodes de professionnalisation mises en place par l'accord du 24 septembre 2004.

La CPNE définira, en tant que de besoin, une ligne de financement spécifique au sein des fonds mutualisés de la professionnalisation.

Ces mêmes salariés bénéficient, à leur initiative, et sous réserve d'une ancienneté de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de la validation des acquis et de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis contribuent à l'élaboration par le salarié concerné d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation que l'entreprise s'engage à prioriser.

Afin de favoriser la consolidation des « deuxième partie de carrière », les entreprises de télécommunications peuvent également proposer, avec l'accord du salarié concerné, la réalisation de bilans de compétences internes, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

2.3. La mobilité professionnelle

L'âge ne doit pas constituer un obstacle à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Les salariés en deuxième partie de carrière doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés et y répondre dans les mêmes conditions.

2.4. Le tutorat de deuxième partie de carrière

En complément de l'accord de branche du 24 septembre 2004 et afin de promouvoir la transmission et/ou l'acquisition des savoirs, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque, pour le tuteur et pour l'élève, des actions de tutorat qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle et de préserver la « mémoire » de l'entreprise.

Au-delà du principe général de transmission des informations entre salariés, le tutorat est fondé sur le volontariat des salariés et l'agrément des entreprises.

Les missions de tutorat sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un public privilégié.

Les tuteurs peuvent exercer cette fonction dans le cadre :

- de mission de formateur interne ;
- de mission de parrainage des salariés nouvellement embauchés pour les accompagner dans leur connaissance de l'entreprise.

Afin de permettre au tuteur d'exercer sa mission d'accompagnement dans les meilleures conditions et de valoriser cette expérience, les parties signataires conviennent :

- que la mission de tuteur s'intègre dans le processus d'évaluation annuel mis en place dans l'entreprise ;
- qu'en cas de rémunération variable liés à des objectifs, ces derniers doivent être proratisés en fonction du temps consacré à la mission de tuteur ;

- que le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de « l'élève » le cas échéant par un aménagement de son temps de travail ;
- que les tuteurs bénéficient, en tant que de besoin après analyse de l'adéquation des compétences des candidats au tutorat avec les objectifs de la fonction, d'une préparation, voire d'une formation spécifique ;
- qu'un tuteur peut suivre 3 salariés au plus.

Ces missions de tutorat ne font pas obstacle aux missions de tuteur de salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) qui peuvent être exercées dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications.

Article 3

L'accompagnement en fin de carrière

Les parties signataires du présent accord recommandent une approche des conditions et de l'organisation du travail prenant en compte la gestion des âges dans l'entreprise.

Les mesures détaillées ci-après ont pour but d'accompagner les salariés dans la gestion de leur fin de carrière.

3.1. Aménagement de la durée individuelle du travail

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, les entreprises ayant mis en place un compte épargne-temps sont invitées à permettre aux salariés de lier l'utilisation de leur compte épargne-temps à la gestion de leur fin de carrière.

Sans préjudice des accords d'entreprise existants, pour permettre aux salariés qui remplissent les conditions requises d'accès à la retraite à un taux plein dans un délai inférieur ou égal à 8 trimestres et qui souhaiteraient concilier différemment vie personnelle et vie professionnelle, les entreprises peuvent, à leur initiative et sous réserve de l'accord du salarié, leur proposer une réduction du temps de travail pluriannuelle, annuelle, hebdomadaire ou journalière.

Pour limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des salariés, les entreprises prendront en charge, dans la limite de 8 trimestres, le différentiel des cotisations auprès des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Cette prise en charge a pour objet de permettre, pendant la durée de la réduction du temps de travail, de maintenir le niveau de cotisation antérieure, dans les conditions autorisées par la législation en vigueur.

Par ailleurs, sous réserve du principe du double volontariat du salarié et de l'entreprise, le télétravail, tel que prévu par l'accord du 6 octobre 2006, peut constituer un mode d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés en seconde partie de carrière. Il permet notamment de répondre à l'éloignement domicile-travail en rééquilibrant les temps de travail et les temps privés.

3.2. Bilan retraite

Au vu des informations fournies par leurs régimes de sécurité sociale et leurs caisses de retraite complémentaire, le cas échéant avec l'appui des ser-

vices des ressources humaines de leur entreprise, les salariés concernés peuvent, à leur demande, faire le point avec la direction des ressources humaines ou leur responsable hiérarchique des modalités de leur fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 2.1.

Article 4

Prise en compte des salariés en deuxième partie de carrière dans la GPEC

L'insertion et la professionnalisation des jeunes, le développement de la formation pour tous, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés ainsi que l'accès à des formations permettant un second élan dans une carrière professionnelle sont autant de moyens de répondre aux enjeux de la branche et des entreprises qui connaissent un environnement très concurrentiel et des évolutions profondes au niveau économique, réglementaire et démographique.

Les parties signataires du présent accord conviennent que les travaux sur la cartographie des métiers de la branche (analyse prospective des domaines d'activité, identification des compétences clés, passerelles de compétences possibles) menés par l'observatoire paritaire des métiers pourront constituer un outil d'accompagnement des entreprises dans l'anticipation et l'identification des besoins en compétences, notamment pour offrir des perspectives de parcours professionnels aux populations les plus âgées. Ils recommandent aux entreprises tenues de négocier des accords de GPEC d'intégrer la gestion des âges en prenant en compte les informations fournies par l'observatoire des métiers.

Article 5

Mise à la retraite

Le paragraphe 2 de l'article 4.4.2 de la convention collective nationale des télécommunications « Si le salarié âgé de 60 ans... indemnité légale de licenciement » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider de la mise à la retraite des salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein dans les conditions légales en vigueur.

Dans tous les cas, l'employeur notifie sa décision en respectant le préavis prévu à l'article 4.4.1.1 de la convention collective.

Au moment de son départ, le salarié percevra l'indemnité de retraite prévue ci-dessous ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, l'indemnité légale de licenciement. »

Les dispositions du dernier paragraphe de l'article 1^{er} de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications autorisant la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans en prévoyant des contreparties en termes de formation dans la branche cesseront de s'appliquer au 31 décembre 2009.

Article 6

Santé et prévention des risques professionnels

Conformément aux lignes directrices européennes, les signataires du présent accord entendent promouvoir une approche du travail axée sur les cycles de vie.

Un des axes de cette approche vise à veiller au soutien d'une forme active de vieillissement, y compris par des conditions de travail appropriées et une politique de santé au travail favorisant le maintien au travail.

Dans ce cadre, les différents acteurs concourant à la prévention dans l'entreprise doivent veiller à accorder une attention particulière à la qualité d'exercice du travail et aux facteurs de risque liés à l'âge.

Article 7

Suivi de l'accord

7.1. Dans les entreprises

Afin de permettre le suivi et la déclinaison de l'accord dans les entreprises de la branche, les entreprises mettront en place les indicateurs pertinents qui seront alors présentés annuellement au comité d'entreprise.

7.2. Dans la branche

Les parties signataires conviennent de mettre en place, au sein de la CPNE, un suivi triennal de l'évolution de l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière dans la branche. Sur la base de cette analyse, la CPNE pourra proposer à la commission mixte des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord.

A cet effet, UNETEL-RST lui communiquera les données du rapport annuel sur l'emploi. Dans cet objectif, le rapport de branche comportera les indicateurs de suivi suivants :

- répartition des effectifs par classe d'âge : 46 à 55 ans, 56 à 60 ans, plus de 60 ans ;
- nombre de contrats de professionnalisation « adultes » ;
- répartition des périodes de professionnalisation pour les 45 ans et plus ;
- nombre moyen d'heures de formation des salariés de 45 ans et plus comparé à celui des moins de 45 ans ;
- nombre de départs à la retraite par classe d'âge : 60-61 ans, 62 ans et plus ;
- nombre d'embauches de salariés de 50 ans et plus.

Article 8

Hierarchie des normes

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 9

Champ d'application. – Publication Extension. – Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 10

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Fait à Paris, le 3 juillet 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.