

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 23 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951046M*

IDCC : 1794

PRÉAMBULE

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance a prévu, notamment au chapitre IV de l'accord du 27 mars 2009 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, un certain nombre de mesures (1) tendant à prendre en compte les spécificités des salariés considérés comme des seniors au sens des dispositions légales et réglementaires, notamment par l'aménagement de leurs conditions de travail et la mise en œuvre de dispositifs visant à préparer la seconde partie de leur carrière professionnelle, en vue de développer leurs compétences et leurs qualifications.

Par ailleurs, les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ont permis de constater que la cessation d'activité professionnelle n'a généralement pas lieu dans la branche professionnelle avant 60 ans. On remarque de surcroît que la population des salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'ensemble des salariés, qui était de 7 % en 1996, s'établit à 14 % en 2007.

Par le présent accord, les parties signataires entendent mettre en application, pour la branche professionnelle, les impératifs fixés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale – issu de l'article 87 de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 – en tant qu'il est requis d'assortir les domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs préétablis.

Les engagements pris au niveau de la branche peuvent être appliqués directement par les entreprises de moins de 300 salariés qui n'auraient pas adopté de dispositions spécifiques en leur sein soit par accord, soit au moyen d'un plan d'action élaboré après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 1^{er}

Maintien du niveau d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

La branche professionnelle s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport à l'effectif total de la branche, tel que constaté en 2007, progresse pendant la durée de l'accord, avec comme objectif d'atteindre 15 % au 31 décembre 2012.

Dans cette perspective, 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 temps partiel et à acquérir des droits à la retraite. Les entreprises sont incitées à accepter, dans ce cadre, les demandes de passage à temps partiel ; le temps partiel peut, le cas échéant, prendre la forme d'alternance de rythmes de travail différents.

Par ailleurs, 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 notamment ergonomique des postes de travail.

En outre, tout salarié âgé d'au moins 55 ans peut bénéficier à sa demande d'une surveillance médicale renforcée par le biais d'une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

Pour parvenir à la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini au premier alinéa, les groupes paritaires de protection sociale sont incités à prendre, par voie d'accords collectifs, toutes dispositions utiles, afin de mettre en place les actions définies aux articles ci-après.

Article 2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination par l'âge, aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation. De plus, afin de leur permettre de préparer dans de bonnes conditions la seconde partie de leur carrière, les salariés âgés de 45 ans et plus comptant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficient d'un entretien de seconde partie de carrière, conduit par un salarié formé à cet effet et avec la participation d'un représentant de la direction des ressources humaines de l'entreprise.

Tous les salariés définis ci-dessus doivent avoir bénéficié de cet entretien à l'expiration du présent accord.

Article 3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises veillent à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, 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 aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Elles font en sorte que le taux d'accès des salariés âgés de 45 ans et plus aux actions de formation progresse pour atteindre globalement, au niveau de la branche, le taux de 60 % au 31 décembre 2012.

Suite aux souhaits exprimés par le salarié lors de l'entretien de seconde partie de carrière visé à l'article précédent, et en fonction des perspectives d'emploi et des compétences des salariés, en sus des actions inscrites dans le cadre du plan de formation, peuvent être mises en œuvre les actions suivantes :

1. Bilan de compétences.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel, les salariés âgés d'au moins 45 ans et qui en ont exprimé le souhait lors de l'entretien de seconde partie de carrière bénéficient d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le coût est pris en charge par l'employeur en cas de refus de financement par l'OPCA.

2. Professionnalisation.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la mise en œuvre d'une période de professionnalisation doit contribuer au maintien dans l'emploi par la valorisation des compétences et l'acquisition d'un supplément de qualification professionnelle, notamment pour accéder aux différentes évolutions technologiques. Il s'agit donc d'un dispositif particulièrement adapté aux besoins des seniors, qui bénéficient en la matière d'une priorité d'accès.

Pour favoriser l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, les entreprises sont incitées à recourir prioritairement au contrat de professionnalisation.

3. Droit individuel à la formation (DIF).

Le DIF permet au salarié de développer ses compétences en adéquation avec son projet professionnel. Lorsqu'une action de formation a été déterminée en accord avec l'employeur, lors de l'entretien de seconde partie de carrière, cette action fait partie de celles définies comme prioritaires. Si le salarié le demande, la formation est suivie pendant le temps de travail.

4. Validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des seniors pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Article 4

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires considèrent que la transmission des compétences acquises par les seniors tout au long de leur vie professionnelle constitue un axe à privilégier, compte tenu de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises sont incitées à favoriser l'exercice de fonctions de tuteur par des seniors volontaires possédant les compétences nécessaires dans le cadre du dispositif de professionnalisation, ou d'accompagnateur pour l'accueil des salariés embauchés ou des salariés en reconversion professionnelle.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à favoriser la participation des salariés considérés comme seniors au sens de la loi à des jurys de concours ou d'examen, ou à des actions de partenariats auprès d'organismes extérieurs, notamment des universités. Les modalités de ces interventions sont définies entre l'intéressé, l'employeur et l'organisme extérieur.

En prenant comme référence le nombre de salariés ayant occupé en 2009 les fonctions de tuteur ou d'accompagnateur, les parties signataires se donnent pour objectif une augmentation d'au moins 1 % par an de salariés âgés de 55 ans et plus transmettant leur savoir dans le cadre d'actions telles que définies ci-dessus.

Article 5

Modalités de suivi

L'observatoire des métiers et des qualifications est chargé de collecter les informations permettant de faire le point sur les indicateurs définis en annexe.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation examinera chaque année leur évolution, au cours d'une réunion spécifique si nécessaire.

Article 6

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord fera l'objet, en même temps que son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après avoir reçu un avis favorable, il fera l'objet d'une demande d'extension pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du 9 décembre 1993, puis d'élargissement aux institutions de prévoyance telles que visées par l'arrêté du 31 janvier 1995 portant élargissement de ladite convention.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2012, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Au cours du second semestre 2012, les parties se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner l'opportunité de le reconduire.

Fait à Paris, le 23 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

(1) Ainsi :

- les salariés âgés de plus de 60 ans bénéficient d'une réduction d'horaire de 2 h 30 par semaine (pour les salariés au forfait/jour, réduction de 1 jour par mois) ; pour les salariés de plus de 63 ans, la réduction est de 5 heures par semaine (ou 2 jours par mois pour les salariés au forfait/jour) (art. 30 de la convention) ;
- 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 convention et article 2 de l'avenant relatif aux cadres et AM) ;
- la possibilité de travailler au-delà de 65 ans est prévue (art. 17 de la convention) ;
- la formation professionnelle a pour objectif de faciliter la prise en compte des spécificités des salariés de plus de 45 ans (annexe II B) ;
- les employeurs sont incités à utiliser les modalités d'embauche par contrat de professionnalisation afin de favoriser 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).

ANNEXE

Liste des indicateurs

Tous les indicateurs au 31 décembre de chaque année sont présentés en distinguant les salariés par genre.

1. Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus par rapport au nombre total de salariés.

2. Nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié à leur initiative d'une visite médicale annuelle.

3. Nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière par rapport au nombre de salariés âgés de 45 ans et plus.

4. Tous domaines confondus (plan, DIF, professionnalisation, bilan de compétences), le nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation (à rapporter à l'effectif total des salariés âgés de 45 ans et plus).

5. Nombre de salariés âgés de 45 ans et plus ayant initié ou obtenu une VAE.

6. Par rapport au nombre de salariés âgés de 55 ans et plus, nombre de ceux ayant transmis leur savoir par l'exercice de fonctions de tuteur, d'accompagnateur ou de formateur.