

Brochure n° 3173

Convention collective nationale

IDCC : 1810. – **ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951084M*

IDCC : *1810*

PRÉAMBULE

Vu la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 publiée le 19 décembre 2008 et ses décrets d'application publiés au *Journal officiel* du 21 mai 2009 relatifs aux accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Considérant l'article L. 2241-4 du code du travail visant la négociation triennale de branche sur l'emploi des salariés âgés,

entre les parties soussignées, il est priorisé des actions engageantes pour la branche afin de mieux équilibrer la pyramide des âges pour répondre aux besoins nationaux de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord vise donc à construire une politique volontariste dans le secteur pour mieux gérer les carrières des seniors et ainsi sécuriser leur maintien dans l'emploi et leur employabilité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) en France est de 38 %. Les freins socioculturels à l'emploi des seniors sont patents : résistance des organisations et des salariés pour travailler plus longtemps et image négative du senior au travail.

Sous l'impulsion des partenaires sociaux qui ont signé un accord dès 2005, le législateur a renforcé le cadre légal pour motiver une politique plus ambitieuse d'emploi des salariés âgés.

L'objectif essentiel est de s'accorder sur le constat et d'engager des actions transversales afin d'accompagner les salariés, particulièrement ceux à destination des petites et moyennes entreprises de 50 à 300 salariés et des entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, et d'acter des domaines d'actions prioritaires (présentés en détail dans les articles 2 à 5).

Pour répondre à l'obligation légale, il est explicitement convenu que la signature et la validation administrative de l'accord permettent de couvrir la pénalité financière aux entreprises susvisées à l'alinéa précédent non dotées d'un accord ou d'un plan d'action à cette date. Les entreprises ayant plus de 300 salariés doivent définir leur propre norme afin de mieux répondre aux réalités spécifiques et opérationnelles qui les caractérisent.

Par ailleurs, se dessine actuellement un mouvement inspiré par les partenaires sociaux visant à une meilleure sécurisation des parcours professionnels en facilitant notamment des mobilités professionnelles et intersectorielles nouvelles.

Compte tenu des spécificités des activités de la propriété relatives à l'environnement de travail parce qu'elles s'exercent directement chez le client et parce que la faible évolution technologique permet difficilement une évolution mécanisée de certaines activités comme l'entretien courant de locaux à titre d'exemple, les partenaires sociaux seront attentifs aux perspectives offertes aux salariés, dans le cadre de leur deuxième partie de carrière, en termes de mobilités professionnelles au sein des entreprises, du secteur ou intersectorielles.

En outre, il est convenu par les parties que les indicateurs et l'évolution des résultats figurent dans le rapport annuel de branche.

Article 2

Un objectif global chiffré concernant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Le maintien dans l'emploi s'entend au sens où les salariés seniors restent en activité quel que soit le contenu de l'emploi et son lieu d'exercice. Il s'agit de garantir autant que faire se peut une activité salariée au moins de même niveau pour ce public. Ainsi, le maintien dans l'emploi s'envisage aussi sous l'angle de l'évolution professionnelle du salarié.

L'engagement est de maintenir la part de l'effectif des plus de 55 ans.

La contrainte de la crise économique, un marché incertain, ainsi que la spécificité de l'annexe VII de la convention collective nationale de la propriété oblige à une certaine prudence.

Selon la volonté des partenaires sociaux, il est convenu de fixer un axe triennal de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans dans le secteur à hauteur de 9 % tous types de salariés confondus.

Pour maintenir ce niveau, trois domaines d'actions sont retenus comme autant d'investissement qualitatif et quantitatif présentés ci-après. La présentation successive des trois domaines ne préjuge pas d'une quelconque priorité entre eux.

Article 3

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Faire évoluer professionnellement des salariés revient à prendre en compte la problématique de l'âge lors des entretiens avec la hiérarchie ou les services des ressources humaines.

Il est rappelé la mise en œuvre de l'entretien de seconde carrière prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 à partir de 45 ans. Il a pour objet de dresser avec le salarié un bilan professionnel, ses aspirations et souhaits d'évolution professionnelle, ses compétences, l'évolution des métiers, les perspectives d'emploi dans l'entreprise au moment où il s'apprête à entrer dans la deuxième partie de sa vie professionnelle.

L'évolution professionnelle du salarié se base sur son propre projet professionnel qui peut s'envisager sous divers angles, notamment en termes de responsabilités, en termes de polyvalence, en termes de mobilité professionnelle au sein de l'entreprise comme par exemple la possibilité d'exercer son activité auprès de typologies de clients différents, ou en termes de changement de secteur professionnel.

Ainsi, les partenaires sociaux s'engagent à la réalisation d'un guide pratique de conduite d'entretien de deuxième partie de carrière afin de permettre au manager d'aider le salarié senior à construire et à formuler son projet professionnel qui comprend des éléments relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, l'accès aux outils comme le bilan de compétences ou le bilan d'étape professionnel sera facilité. Il conseillera les entreprises et en orientera les financements pertinents.

Une fois le projet professionnel établi, le salarié et l'entreprise pourront activer tous les dispositifs en leur possession afin d'engager les actions qui en découlent. Ainsi, en termes de rappels, il s'agit de la période de professionnalisation particulièrement pour l'accès aux CQP de la propreté et ou à la lutte contre l'illettrisme, de la validation des acquis de l'expérience, du droit individuel à la formation et du congé individuel de formation.

A cette fin, les partenaires sociaux conviennent que l'accès à la lutte contre l'illettrisme et l'accès aux CQP de la propreté pour les salariés seniors de plus de 45 ans constituent une nouvelle priorité.

L'instrumentation des managers ainsi que l'acquisition de compétences concernant la conduite de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière doit faire l'objet d'une attention particulière de la part des entreprises. La réalisation du guide cité ci-avant ainsi que la formation des managers constituent des appuis forts pour la réussite de ce domaine d'actions.

Par ailleurs, pour permettre des mobilités professionnelles ou interprofessionnelles et pour optimiser les parcours, la branche s'engage à construire des passerelles avec d'autres certifications de branches à l'image des passerelles déjà construites avec les diplômes d'Etat.

La branche demande aux entreprises de proposer, autant que faire se peut, aux seniors qui le souhaiteraient des emplois mécanisés ou des emplois d'encadrement d'équipes ou des emplois sur des chantiers polyvalents.

Soit les engagements suivants :

DISPOSITIONS FAVORABLES	OBJECTIFS CHIFFRÉS	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Valoriser l'expérience et les compétences acquises	Réalisation de guides d'appui à la démarche de VAE, et diffusion de cette pratique au sein des entreprises	Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de VAE ou nombre d'entreprises sensibilisées
Former les managers à la conduite d'un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges Réaliser un guide d'entretien	Nombre de salariés formés Réalisation et diffusion du guide d'entretien	Nombre de salariés ayant suivi cette formation Nombre de guides diffusés par le FAF

Article 4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie est un objectif qui permet aux salariés de perfectionner, d'adapter ou de développer leurs connaissances et savoir-faire et d'occuper des emplois nouveaux à la fois pour faire face à l'évolution de leurs postes, des technologies et des organisations, mais aussi pour la réalisation de leurs aspirations professionnelles.

Statistiquement les seniors s'engagent moins dans une action de formation que les plus jeunes. Il convient de renforcer la formation dédiée vers les salariés de plus de 45 ans et vers ceux qui ont un minimum de 20 ans d'expérience et de développer des formations adaptées.

L'adaptation, le perfectionnement et le développement des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle sont des objectifs clefs de maintien dans l'emploi, au sens défini à l'article 2, surtout en période de mutation de l'environnement économique et des métiers.

Pour ce faire sont considérées majeures les dispositions suivantes :

DISPOSITIONS FAVORABLES	OBJECTIFS CHIFFRÉS	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Communiquer annuellement sur l'accès à la formation ventilée par âges	Mise en ligne annuelle sur l'intranet	Pourcentage de salariés âgés de 45 ans ou 50 ans et plus ayant suivi une formation

DISPOSITIONS FAVORABLES	OBJECTIFS CHIFFRÉS	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de lutte contre l'illettrisme	Croissance de 21 % à 25 % de la part des seniors formés	Pourcentage de salariés âgés de 50 ans et plus ayant bénéficié de ces actions

Article 5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Sans pouvoir être généralisé à tous les salariés, le développement du tutorat constitue un axe essentiel de transmissions des compétences, particulièrement vis-à-vis des nouvelles générations. En cela, les seniors sont par nature des salariés visés par ce type d'activités. Ainsi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à démultiplier le tutorat auprès de leurs salariés seniors.

DISPOSITIONS FAVORABLES	OBJECTIFS CHIFFRÉS	INDICATEURS ASSOCIÉS permettant de suivre ces objectifs chiffrés
Accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la mission de tuteur, s'ils justifient des prérequis nécessaires	+ 50 % de salariés de 50 ans et plus ayant suivi ces formations	Pourcentage d'augmentation du nombre des salariés de 50 ans et plus concernés par ces formations
Solliciter les salariés de 50 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen aux CQP de branche	+ 50 %	Pourcentage d'augmentation des salariés de 50 ans et plus concernés

Article 6

Entrée, suivi et durée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010 et cessera de produire ces effets à l'issue de ce délai. A cette date, il fera l'objet d'un bilan de sortie entre partenaires sociaux pour s'assurer de l'atteinte des orientations ci-avant définies.

Il est bien entendu que, à l'occasion du rapport annuel de branche, les indicateurs et l'évolution des résultats feront l'objet d'une partie spécifique.

Dans chacune des entreprises concernées de 50 à 300 salariés, il sera étudié l'évolution de l'emploi des seniors par les institutions représentatives du personnel dans le cadre des obligations légales et en fonction des orientations de la branche.

Cet accord n'a pas vocation à traiter la question de la pénibilité de l'emploi dans la branche, sans exclure le fait qu'il puisse y avoir des situations de travail difficile dans le secteur pour des salariés âgés.

Ce sujet doit faire l'objet d'une réflexion nationale dans le cadre du débat sur les retraites et dans le cadre de la négociation interprofessionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de fixer dans l'agenda social de la branche la question de la santé au travail.

L'accord fait l'objet des formalités légales de dépôt et entre en vigueur dès sa signature.

Soumis à la procédure idoine d'extension, il est transmis en sus pour avis au secrétariat chargé de l'emploi via les services de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cet accord est joint à la convention collective nationale de la propreté du 1^{er} juillet 1994.

Fait à Villejuif, le 22 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEP.

Syndicat de salariés :

Fédération nationale des ports et docks CGT.