

**Accord professionnel**

**EMPLOI DES SENIORS DANS LES OFFICES  
PUBLICS DE L'HABITAT**

---

ACCORD DU 21 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET0951203M

Entre :

La fédération nationale des offices publics de l'habitat,

D'une part, et

La fédération Interco CFDT ;

La fédération des services publics et de santé CGT-FO ;

Le syndicat national administratifs territoriaux CFE-CGC ;

La fédération des services publics CGT ;

La fédération autonome fonction publique territoriale (FAFPT) ;

L'UNSA territoriaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Dispositions générales***

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord a vocation à couvrir les offices publics de l'habitat dont l'effectif comporte au moins 50 salariés titulaires d'un contrat de travail. Dès lors, l'accord s'applique à l'ensemble des personnels de l'office, salariés et fonctionnaires.

Il peut aussi servir de base à ceux dont l'effectif comprend au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 300 salariés qui restent tenus de conclure un accord d'entreprise ou de

mettre en place un plan d'action sur le même sujet. Les accords conclus dans les offices à la date de publication de l'accord national pourront se référer à celui-ci, et ce dans un but purement pédagogique.

## **Article 2**

### *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail et pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois. Sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Cet accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée. Simultanément à la demande de son extension, il fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle du ministère du travail.

## **CHAPITRE II**

### ***Objet de l'accord***

## **Article 4**

### *Effectifs concernés et objectif de l'accord*

Compte tenu des effectifs (salariés et agents de la fonction publique territoriale) de 55 ans et plus dans la branche des offices publics de l'habitat, qui représentent une population de seniors, correspondant à environ 18 % des effectifs de la branche, importante par rapport à la moyenne nationale (plutôt autour de 8 %), de personnes de 55 ans et plus dans la population active occupée, les signataires s'accordent pour faire de l'objectif du maintien des seniors dans l'emploi le thème principal de l'accord, sans écarter en tant que de besoin les possibilités de recrutement.

Dans ces conditions ils conviennent que l'accord vise, pendant toute sa durée, à permettre la réalisation pour 100 % des personnels éligibles et demandeurs d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi découlant principalement des mesures décrites au chapitre III ci-après.

## **Article 5**

### *Domaines d'action privilégiés*

L'objectif de maintien dans une activité professionnelle au sein de l'entreprise ou au sein des entreprises de la branche des offices publics de l'habitat vise principalement à permettre :

- l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales organisationnelles y compris celles nécessaires pour lutter contre la déqualification professionnelle et pour assurer les nouvelles tâches induites par les évolutions législatives et réglementaires ;

- l'évolution professionnelle dans l'emploi ou par le changement d'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, par l'amélioration des conditions de travail ou la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges, dans le but de lutter contre la désadaptation professionnelle ;
- le suivi de la gestion de la carrière du salarié, l'aménagement des conditions de la fin de sa carrière professionnelle par les repositionnements rendus nécessaires par l'obsolescence de certains postes de travail, due aux évolutions de l'entreprise.

Dans ces perspectives, et en référence aux 6 domaines d'action décrits par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale relatifs à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action pour l'emploi des seniors, le présent accord concernera principalement les 3 domaines suivants :

- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

### CHAPITRE III

#### *Les actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi*

La branche se propose d'agir pour le maintien dans l'emploi des personnels des offices âgés de 55 ans et plus, par des actions à mener dans les offices dans les domaines prévus à l'article 5 ci-dessus.

#### **Article 6**

##### *Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation*

La poursuite d'une activité professionnelle par les personnels de 55 ans et plus peut exiger la mise à jour ou à niveau des compétences, notamment par rapport à certaines évolutions considérées comme stratégiques pour la branche et pour les entreprises (développement durable, nouvelles pratiques de maîtrise d'ouvrage sociale, qualité de service, relations avec de nouveaux publics...).

Afin de favoriser la qualification des personnes visées par rapport à l'évolution actuelle et prévisible des métiers, les offices mèneront des actions de développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation professionnelle par :

- le recours aux bilans de compétences ou leur développement auprès de ces personnels ;
- l'évaluation des besoins de formation liés à l'anticipation et l'évolution des carrières ;
- l'accès à la formation par le recours aux périodes de professionnalisation avec, pour les fonctionnaires territoriaux, le recours aux formations dispensées par le CNFPT, et par la fixation d'objectifs d'affectation du plan de formation à cette action ;
- la formation à la fonction de tuteurs des personnels concernés.

En outre, les offices accepteront le recours au DIF prioritaire pour des actions de préparation au départ à la retraite au cours de la dernière année d'activité.

Les statistiques sur l'accès à la formation des salariés seniors seront communiquées annuellement à la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF). La part des salariés de 55 ans et plus ayant accès à ces formations devra progresser pendant la durée de l'accord, l'objectif étant d'atteindre 25 % au niveau national.

## **Article 7**

### *L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité*

Les signataires du présent accord estiment nécessaire d'organiser une action prioritaire d'adaptation à l'emploi des salariés occupant de longue date des emplois reconnus à forte pénibilité ou à risque nécessitant soit l'appui d'actions d'adaptation par la formation (ergonomie des tâches, utilisation de matériels adaptés, gestion des difficultés relationnelles...) et/ou le repositionnement dans l'entreprise au regard des connaissances nécessaires acquises ou à acquérir par la formation.

Ces initiatives viseront principalement :

- l'amélioration des conditions de travail dans l'emploi, la prise en compte de la santé au travail, la prévention des situations de pénibilité et des risques psycho-sociaux ; l'accès à des formations adaptées à l'emploi exercé ou à un nouvel emploi (requalification) ;
- la possibilité d'affecter ces personnels à la transmission des savoirs et des compétences en les intégrant dans les actions de tutorat ;
- l'aménagement de la fin de carrière et la transition entre activité et retraite (avec le recours éventuel à des dispositifs tels que le compte épargne-temps...).

A ces fins, 100 % des postes occupés par des seniors âgés de 55 ans et plus feront l'objet d'une étude de pénibilité par les offices.

## **Article 8**

### *L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

Dans le but d'anticiper les évolutions de carrière des salariés à partir de 45 ans, le présent accord reconnaît la nécessité de mettre en place des entretiens de 2<sup>e</sup> partie de carrière pour détecter au plus tôt les souhaits d'évolution des salariés des offices. Par la suite, les personnels qui le souhaitent bénéficieront d'un second entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière à partir de 55 ans. L'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière constitue ainsi un outil devant aider à la construction d'un parcours professionnel identifié.

Les actions dans les offices sur ce thème s'appuieront sur :

- l'organisation d'entretiens de 2<sup>e</sup> partie de carrière des personnels dès 45 ans ;
- la proposition à ces personnels d'un projet de déroulement de la 2<sup>e</sup> partie de carrière ;

- l'intégration de la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat dans les pistes de construction de ce projet, afin de donner une priorité d'accès aux fonctions de tuteur, que celles-ci soient liées à des contrats de professionnalisation ou à des prises nouvelles de fonctions ;
- l'accès pour les salariés de 55 ans et plus à une information sur les dispositions en matière de retraite lors de l'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière.

L'objectif est que 100 % des personnels éligibles bénéficient de l'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière dans l'année de leur 45<sup>e</sup> anniversaire.

#### CHAPITRE IV

##### *Les réflexions et les concours de la branche*

Les signataires de l'accord soulignent l'intérêt de la transmission des savoirs dans les offices et de l'organisation du tutorat. Ils encouragent les offices à orienter les seniors, dans toute la mesure de leurs compétences et de leurs qualifications reconnues, vers la mission de tuteur et sur la base du volontariat.

Les offices veilleront à organiser les aménagements nécessaires des postes des salariés en fin de carrière et la transmission entre leur activité et leur future retraite pour les adapter aux conditions de l'exercice du tutorat dans l'entreprise.

La fédération, qui poursuit avec les autres fédérations d'organismes d'HLM et l'USH une étude sur la pénibilité des emplois, mettra les conclusions de cette étude et ses préconisations à la disposition des offices et examinera dans le cadre de l'Union les appuis qui peuvent y être apportés par la profession (actions innovantes avec l'appui du FILLS, initiatives prises avec les CPNEF et moyens d'accès à la mutualisation de l'OPCA Habitat-Formation...).

Elle recherchera avec le CNFPT, dans le cadre des dispositions de la loi de 1978, les possibilités d'affecter au moins 50 % des fonds réservés aux offices sur la contribution supplémentaire de 0,05 % aux actions de formation nécessaires pour les fonctionnaires territoriaux.

#### CHAPITRE V

##### *Application et suivi de l'accord*

Chaque office établira les objectifs chiffrés qu'il se fixe pour l'application de chacune des actions indiquées au chapitre III ci-dessus et définira les indicateurs permettant de suivre leur réalisation. Chaque office organisera, compte tenu des dispositions régissant les attributions du CHSCT, les conditions d'un suivi annuel de l'application dans l'office des dispositions de l'accord national.

Au niveau national, le rapport annuel de branche comportera, au plus tard fin 2010, les éléments nécessaires à l'évaluation des résultats obtenus sur les objectifs fixés par l'accord, à partir des résultats fournis par les indicateurs des offices. L'application de l'accord fera l'objet d'un suivi annuel à la CPNEF.

Fait à Paris, le 21 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)