

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**

IDCC : 759. – **POMPES FUNÈBRES**

**ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009**

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050010M*

IDCC : 759

**PRÉAMBULE**

Compte tenu de la situation démographique, les parties signataires conviennent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors est un enjeu économique majeur de notre pays qui passe par une évolution nécessaire des mentalités collectives.

Conscientes de cette problématique, les parties signataires reconnaissent la nécessité de prévoir et de mettre en place, dans la branche des services funéraires, des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, tout en rappelant l'importance du recrutement des seniors notamment par le contrat de professionnalisation.

Afin de rendre possible la réalisation de cet objectif premier de maintien dans l'emploi, les parties signataires s'engagent, par le présent accord :

- à favoriser un accès prioritaire à la formation pour les plus de 50 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés de plus de 50 ans de transmettre leurs connaissances, leur savoir-faire et leurs compétences ;
- à anticiper l'évolution des carrières professionnelles pour donner aux salariés des perspectives d'évolution dans leur seconde partie de carrière ;
- à améliorer les conditions de travail et les situations de pénibilité des plus de 50 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application.

En conséquence, il a été décidé ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, employant plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est de 50 salariés et plus.

Le présent accord ne s'applique pas, toutefois, aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

## **Article 2**

### *Objectif global : maintien du niveau d'emploi des salariés de plus de 50 ans*

Les parties signataires conviennent que l'objectif de la branche des services funéraires est le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans. A cet effet, les entreprises relevant du présent accord s'engagent à maintenir, au 31 décembre 2012, le pourcentage de salariés de plus de 50 ans constaté au 31 décembre 2009, dans l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, par un indicateur national, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord.

Bien que l'objectif global du présent accord soit de favoriser le maintien dans l'emploi, les parties signataires rappellent l'importance du recrutement des seniors dans les entreprises, notamment au moyen du contrat de professionnalisation qui permet la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Les signataires du présent accord conviennent que l'accord vise à permettre à au moins 50 % des salariés de 50 à 55 ans et à au moins 60 % des salariés de plus de 55 ans, de bénéficier des actions de maintien dans l'emploi visées par les articles 3 et 4.

## **Article 3**

### *Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

La formation professionnelle tout au long de la vie, même après plusieurs années d'expérience professionnelle dans l'entreprise ou après un certain âge, constitue un élément fondamental du maintien dans l'emploi en renforçant les compétences acquises et en accompagnant l'évolution des emplois ou les reconversions.

En conséquence, les entreprises relevant du présent accord devront porter une attention particulière, lors de l'élaboration de leur plan de formation, à la formation des collaborateurs de plus de 50 ans ayant plus de 1 an d'ancienneté.

Une priorité sera notamment accordée aux salariés de plus de 50 ans et ayant plus de 1 an d'ancienneté, pour l'accès aux dispositifs suivants :

- période de professionnalisation ;
- droit individuel à la formation ;
- bilans de compétences ;
- démarches de VAE.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré d'augmenter au 31 décembre 2012, le pourcentage, au 31 décembre 2009, des salariés de plus de 50 ans et de plus de 1 an d'ancienneté bénéficiant de ces dispositifs. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

#### **Article 4**

##### *Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat*

La transmission, particulièrement aux jeunes générations, des connaissances, des pratiques professionnelles et des savoir-faire acquis par les seniors au cours de leur vie professionnelle est primordiale. En conséquence, les entreprises relevant du présent accord devront :

- favoriser l'exercice, par des salariés volontaires de plus de 50 ans, des fonctions de tuteur, notamment dans le cadre des formations en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle telle que le contrat et/ou la période de professionnalisation ;
- confier, en priorité, les missions d'accueil et d'accompagnement des salariés nouvellement embauchés à des salariés volontaires de plus de 50 ans ;
- favoriser la participation volontaire des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen (certificats de qualification professionnelle, diplôme de thanatopraxie et autres diplômes) nécessitant la connaissance des savoir-faire ;
- constituer, dans la mesure des possibilités des entreprises, des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et expertises professionnelles.

Afin de faciliter les missions d'accueil et d'accompagnement des salariés nouvellement embauchés, tout salarié volontaire de plus de 50 ans retenu par l'entreprise pourra bénéficier, en accord avec son employeur, et en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entreprise, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer ces missions.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré d'augmenter au 31 décembre 2012 le pourcentage, au 31 décembre 2009, de salariés de plus de 50 ans qui exercent une de ces missions. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

#### **Article 5**

##### *Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

Afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et de permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie

professionnelle, les entreprises recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des connaissances, des compétences et des savoir-faire ainsi que des souhaits d'évolution de carrière des seniors.

Les salariés de plus de 45 ans et de plus de 2 ans d'ancienneté ont la possibilité de demander un entretien professionnel de seconde partie de carrière qui devra être réalisé dans les 6 mois.

Cet entretien aura notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Il permettra de faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation dans l'entreprise et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Cet entretien de deuxième partie de carrière devra également permettre aux salariés de 50 ans et plus d'accéder à une information sur les dispositions existantes en matière de retraite.

A partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétences des entreprises, les entreprises de la branche mettront en œuvre, à destination des seniors, des dispositifs de formation adaptés permettant de favoriser la sécurisation professionnelle, la préparation de l'évolution dans l'emploi ou vers un nouvel emploi (via, par exemple, la validation des acquis de l'expérience et les périodes de professionnalisation).

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés d'au moins 45 ans qui sollicitent un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, en bénéficient. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

## Article 6

### *Amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité*

L'amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité est essentielle pour le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement.

A cette fin, les parties signataires s'engagent à réaliser un document unique d'évaluation des risques spécifiques aux entreprises de la branche des services funéraires, et à mettre en place une communication pour la diffusion de plaquettes sur la prévention des risques réalisées avec les médecins du travail et les CRAM.

En outre, les entreprises de la branche devront, pour les plus de 50 ans :

- favoriser l'accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité (tels que ouvriers-marbriers, fossoyeurs...) ;
- et faire passer une visite médicale annuelle aux salariés occupant des postes à forte pénibilité.

Des actions de prévention des risques professionnels seront également développées dans les entreprises de services funéraires.

## **Article 7**

### *Modalités de suivi de l'accord*

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, les indicateurs de suivi de l'évolution de ces mesures figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi annuel du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire à l'aide principalement des indicateurs spécifiques mentionnés en annexes I et II.

Un bilan de cet accord sera effectué au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

## **Article 8**

### *Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 9**

### *Date d'application. – Dépôt*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, pour une durée déterminée de 3 ans.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du code du travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Fait à Paris, le 11 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FFPF ;  
CPFM ;  
UPF.

### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;  
SNESF CGC.

## ANNEXE I

---

### Liste des indicateurs de mesures

Les parties signataires du présent accord conviennent, afin de pouvoir assurer un suivi des actions précédemment énumérées et de leur impact, que le rapport de branche comportera, pour les collaborateurs de plus de 50 ans, les indicateurs ci-après énumérés.

Compte tenu de l'objectif du présent accord de maintien dans l'emploi des salariés seniors, la branche s'engage à diligenter auprès des entreprises de la profession toute action corrective nécessaire dès lors que ces indicateurs n'évolueraient pas dans le sens de l'objectif poursuivi de maintien dans l'emploi des seniors.

Maintien du niveau d'emploi des salariés de plus de 50 ans :

- pourcentage des salariés de plus de 50 ans dans les entreprises de plus de 50 salariés relevant de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :

- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant suivi une action de formation ;
- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant bénéficié d'une action de formation au titre des périodes de professionnalisation ;
- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant bénéficié du droit individuel à la formation ;
- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant effectué un bilan de compétences ou initié une démarche de VAE.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant exercé des missions d'accueil et d'accompagnement des salariés nouvellement embauchés ;
- nombre de salariés de 50 à 55 ans et au-delà ayant participé à des jurys d'examen (certificats de qualification professionnelle, diplôme de thanatopraxie et autres diplômes).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :

Nombre de salariés de plus de 45 ans et de plus de 2 ans d'ancienneté ayant eu accès à un entretien de seconde partie de carrière.

Amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité :

- nombre de salariés de plus de 50 ans occupant des emplois à forte pénibilité (tels que ouvriers-marbriers, fossoyeurs...) ayant eu accès à des actions de formation au titre des périodes de professionnalisation.

## ANNEXE II

---

### **Moyens pour atteindre les objectifs**

Réalisation et diffusion d'un guide d'appui à la démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

Rédaction et diffusion d'un document unique d'évaluation des risques professionnels pour la branche funéraire.