

Brochure n° 3212

Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050011M*

PRÉAMBULE

Depuis de nombreuses années les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont attachés à promouvoir les actions en faveur de l'emploi, et notamment celles visant à promouvoir la lutte contre les discriminations, la prévention des risques et la sécurisation des parcours professionnels, en faveur des salariés permanents et des salariés intérimaires.

C'est dans ce cadre qu'ont été signés en 2004 un accord pour la mise en place de dispositifs de professionnalisation spécifiques (mise en place d'un contrat de développement professionnel intérimaire à destination de salariés ayant acquis au moins 450 heures d'expérience en entreprise de travail temporaire, d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaires, à destination des publics éloignés de l'emploi), en 2007 deux accords en faveur de la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire, en faveur des salariés permanents et des salariés intérimaires.

En 2008, les entreprises de travail temporaire (ETT) ont employé près de 23 000 salariés permanents, parmi lesquels les 46 ans et plus représentaient 12,2 % de l'effectif, et les plus de 55 ans 2,9 % de l'effectif (1).

Les ETT ont délégué, en moyenne, en 2008 plus de 600 000 travailleurs temporaires (équivalent temps plein), représentant près de 2 000 000 de salariés (2).

(1) Source : rapport de branche 2008, données 2007.

(2) Source : DARES, moyenne annuelle 2008.

Parmi les salariés temporaires délégués en entreprise utilisatrice, les salariés de 50 ans et plus représentaient, en moyenne, en 2008 près de 48 500 emplois équivalents temps plein (1).

Cependant, au cours du 2nd semestre 2008 et de l'année 2009, la dégradation de la conjoncture économique a conduit à une hausse importante de nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, et elle a fortement affecté l'activité des ETT et impacté l'emploi intérimaire.

Le volume d'emplois intérimaires s'est réduit massivement. Il représentait 417 000 emplois en mai 2009, contre 639 000 emplois en mai 2008, soit une baisse de plus de 35 % (2).

Les travailleurs temporaires âgés de plus de 50 ans représentaient 36 875 emplois équivalents temps plein au 1^{er} trimestre 2009, contre 50 466 emplois équivalents temps plein au 1^{er} trimestre 2008.

La branche du travail temporaire représente en mai 2009 plus de 435 000 emplois équivalents temps plein (ETP), dont plus de 90 % sont constitués des salariés intérimaires mis à disposition auprès de nos entreprises clientes.

Consciente des difficultés que peuvent rencontrer les seniors sur le marché du travail quant à leur maintien dans l'emploi ou aux opportunités de recrutement offertes, la branche du travail temporaire entend réaffirmer sa capacité à agir pour le déploiement de dispositions favorables au développement de l'emploi des salariés seniors.

Dans le cadre défini par les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008 et de ses décrets d'application, les parties signataires entendent impulser des actions au sein de la branche, aussi bien en ce qui concerne les salariés permanents des ETT que les intérimaires mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices.

Les parties signataires entendent reconnaître les compétences et valoriser l'expérience acquise par les salariés seniors, réaffirmer l'intérêt de maintenir les seniors dans l'emploi, et incitent les entreprises et les partenaires sociaux à poursuivre dans chaque entreprise, par le biais du dialogue social, la réflexion sur l'emploi des seniors afin de mettre en place au sein des entreprises de la branche des actions efficaces pour la gestion des âges.

Ces actions seront menées à destination des ETT, des entreprises clientes, des salariés permanents des ETT et des salariés intérimaires mis à disposition des entreprises clientes, et devront permettre au cours des prochaines années de développer l'emploi des seniors.

Ces actions viseront notamment à :

- donner aux salariés des possibilités d'évolution dans leur seconde partie de carrière ;
- développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- mettre en place des actions en faveur de la formation professionnelle des seniors.

(1) Source : rapport d'activité du PRISME, 2008/OTT « Regard des intérimaires, mars 2008. »

(2) Source : DARES, mai 2009.

Le présent accord prévoit la définition d'objectifs chiffrés ainsi que la mise en place de dispositions favorables à l'atteinte de ces objectifs sur les domaines exposés ci-après au niveau de la branche. Les dispositions retenues feront l'objet d'un suivi selon les modalités définies ci-dessous.

CHAPITRE I^{er}

Objet et champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de la politique de branche du travail temporaire, d'encourager l'emploi des seniors, par la mise en place de dispositions visant à favoriser le recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus, et à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Le présent accord a pour vocation à s'appliquer aux salariés permanents et aux salariés intérimaires, selon des modalités qui peuvent être spécifiques à chaque catégorie définies dans le présent accord.

Les dispositions ainsi définies visent l'ensemble des entreprises de travail temporaire quel que soit leur effectif, et les dispositions et objectifs prévus dans le présent accord s'apprécient au niveau de la branche.

Les ETT qui auront conclu des accords collectifs ou plans d'action prévoyant sur un même domaine d'action, pour les mêmes catégories de salariés, des dispositions prévoyant des actions similaires, pourront utiliser les actions définies au niveau de la branche pour répondre à leurs objectifs individuels.

Chaque ETT peut également, en fonction du contexte qui lui est propre, retenir d'autres dispositions ou fixer des objectifs différents répondant au contexte spécifique de son entreprise.

Le chapitre II présente l'ensemble des dispositions relatives aux salariés intérimaires, le chapitre III présente l'ensemble des dispositions relatives aux salariés permanents et le chapitre IV présente des mesures complémentaires que les ETT sont incitées à mettre en place, et dont les indicateurs seront suivis dans le cadre du suivi du présent accord.

CHAPITRE II

Dispositions relatives aux salariés intérimaires

Article 2.1

Objectif global pour les salariés intérimaires

Les parties signataires entendent promouvoir le recrutement et la délégation de salariés intérimaires de plus de 50 ans auprès de leurs entreprises clientes.

Les salariés intérimaires de plus de 50 ans représentaient, au 1^{er} trimestre 2009, 36 875 emplois ETP, alors qu'ils représentaient 50 400 emplois ETP au 1^{er} trimestre 2008, soit une baisse en volume de l'emploi intérimaire des plus de 50 ans de plus de 27 % (1).

(1) Source : DARES, mai 2009.

Conscientes des fortes fluctuations du volume d'emploi intérimaire observé ces derniers mois, les parties signataires s'engagent à mettre en place des dispositions favorables en faveur du recrutement de salariés intérimaires de plus de 50 ans afin que le volume d'emploi des salariés intérimaires de plus de 50 ans évolue de la façon suivante :

- en 2010 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 1 point au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global ;
- en 2011 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 2 points au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global ;
- en 2012 : le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire des plus de 50 ans devra être supérieur de 3 points au taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire global.

Le taux sera calculé à partir des données DARES trimestrielles.

A titre d'exemple, si le taux d'évolution du volume d'emploi intérimaire est de + 5 % en 2010 par rapport en 2009, le taux d'évolution du volume d'emploi des salariés intérimaires de plus de 50 ans devrait être de 6 % (5 % + 1 point) pour atteindre l'objectif fixé en 2010.

Article 2.2

Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés intérimaires

2.2.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

a) Constat

Les partenaires sociaux de la branche ont signé en 2007 un accord en faveur de la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire.

Néanmoins, l'emploi des seniors demeure encore aujourd'hui, quelle que soit la branche d'activité, une préoccupation.

C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique vers les seniors.

b) Disposition favorable : réalisation d'une communication spécifique réalisée au sein de la branche pour faciliter le recrutement et la délégation de salariés intérimaires seniors

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation à l'emploi et au recrutement des seniors par le biais du travail temporaire, soit en contrat de travail temporaire, soit dans le cadre des activités de recrutement des agences d'emploi.

Cette action de communication sera élaborée et prise en charge par le PRISME et diffusée à l'ensemble des agences d'emploi, soit plus de 1 000 entreprises représentant près de 7 000 agences.

La communication visera à combattre toute forme de discrimination au recrutement en raison de l'âge, et s'adressera aux salariés et candidats intérimaires, aux candidats aux offres à pourvoir en CDD ou CDI proposées par les ETT, aux salariés permanents des ETT présents en agence et aux entreprises clientes.

c) Objectif chiffré

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication à ce sujet durant la période de validité du présent accord, couvrant l'ensemble des entreprises de travail temporaire.

Les supports de la campagne seront présentés lors d'une réunion de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

La communication sera diffusée par le PRISME à ses entreprises adhérentes et par l'intermédiaire de la CPPNTT à l'ensemble des ETT.

La communication sera diffusée chaque année et pourra être revue, modifiée, améliorée, en tant que de besoin, en fonction des résultats obtenus après chaque campagne.

En dehors des modalités de suivi de l'accord définies au chapitre IV, le suivi de cette campagne pourra être effectué en tant que de besoin et en fonction des données disponibles au sein de la CPPNTT.

d) Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, la nature, le nombre de supports diffusés, le nombre d'ETT concernées sera mentionné chaque année.

2.2.2. Développement des compétences et des qualifications
et accès à la formation

a) Constat

Depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux se sont engagés pour la promotion des actions de formation professionnelle auprès des salariés intérimaires.

Ils ont mis en place des dispositifs de professionnalisation spécifiques aux salariés intérimaires et ont notamment créé le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI).

Le CDPI a depuis 2004 démontré tout son intérêt pour l'insertion durable vers l'emploi des salariés intérimaires (1). Ainsi, en 2008, plus de 6 000 CDPI ont été réalisés.

Néanmoins, l'utilisation du CDPI pour les intérimaires de plus de 45 ans, qui représentent en moyenne près de 15 % de l'emploi intérimaire, est encore limitée. En effet, parmi les bénéficiaires d'un CDPI en 2008, les intérimaires de 45 ans et plus ne représentaient que 10 % des bénéficiaires du dispositif (2).

b) Disposition favorable : développement de l'utilisation du CDPI pour les salariés intérimaires de plus de 45 ans.

Afin de permettre son développement sur les publics seniors, les signataires du présent accord conviennent de développer l'utilisation du CDPI pour les salariés intérimaires de plus de 45 ans.

(1) 79 % de bénéficiaires d'un CDPI sont en emploi 6 mois après (source : Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, FAFTT, mai 2009).

(2) Source : Les effets de la formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires, FAFTT, mai 2009.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire s'engagent notamment à négocier et créer un contrat de développement professionnel intérimaires spécifique à destination des seniors, avec notamment des conditions d'accès particulières.

c) Objectif chiffré

Les signataires du présent accord entendent faciliter l'accès au CDPI pour les salariés de plus de 45 ans et augmenter le nombre de bénéficiaires de plus de 45 ans de ce contrat, afin de porter la part de salariés de plus de 45 ans bénéficiaires de ce dispositif au minimum à une part équivalant à celle de l'emploi intérimaire des salariés de plus de 45 ans, soit 15 % à ce jour.

d) Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de CDPI conclus avec des salariés de plus de 45 ans rapporté au nombre total de CDPI conclus, comparé à la part de salariés intérimaires de plus de 45 ans dans le volume d'emploi intérimaire total.

En cas de conclusion d'un accord relatif à un contrat spécifique « CDPI seniors », les parties signataires suivront de plus l'évolution du nombre de « CDPI seniors » conclus par an.

Article 2.3

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

a) Constat

La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour les entreprises.

Dans ce contexte économique actuel, de nombreux secteurs d'activité vont avoir besoin de tuteurs afin de transmettre les savoirs.

Les salariés intérimaires formés et expérimentés pourront apporter leur expérience et connaissance au sein des entreprises utilisatrices.

b) Disposition favorable : développement du tutorat pour les salariés intérimaires

Les signataires du présent accord entendent favoriser le développement de la fonction tutorale, notamment pour les salariés intérimaires de 45 ans et plus disposant de l'expérience et des aptitudes à transmettre leurs savoirs.

A cette fin, il est rappelé que les partenaires sociaux du travail temporaire ont signé un accord en date du 10 juillet 2009 sur la mise en place d'une période de professionnalisation intérimaire, dans lequel ils souhaitent créer le tutorat exercé par des intérimaires.

Afin de permettre une meilleure transmission des savoirs et compétences par le biais du tutorat, et privilégier le développement des deuxièmes parties de carrières, les signataires du présent accord entendent créer le tutorat intérimaire.

Les signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) la définition d'un cadre et d'un cahier des charges pour la mise en place du tutorat et d'un parcours et/ou d'une formation de tuteur pour les salariés intérimaires, et s'engagent à entamer les travaux nécessaires dès le premier trimestre 2010.

Les parties signataires mèneront toutes actions nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de faciliter sa mise en place, qui pourrait nécessiter des évolutions législatives, et pourront proposer des éventuelles expérimentations selon les propositions de la CPNE.

c) Objectif chiffré

Les parties signataires entendent porter le nombre de salariés intérimaires formateurs ou tuteurs délégués par an au même niveau que le nombre de salariés permanents formés au tutorat, soit 90 personnes en 2008 (1).

d) Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant effectué une mission de tutorat et par le volume d'heures délégué afin d'effectuer une mission de tutorat.

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux salariés permanents

Article 3.1

Objectif global pour les salariés permanents

En 2007, les salariés permanents de plus de 55 ans représentaient 2,9 % des salariés permanents de la branche (source : rapport de branche 2008, données 2007).

La situation économique a fortement impacté l'activité des ETT en 2008 et 2009.

Les parties signataires entendent réaffirmer l'intérêt de la mise en place de dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés permanents des agences d'emploi de plus de 55 ans, et s'engagent à :

- par rapport à la situation au 31 décembre 2007, maintenir à 100 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2010, soit 2,9 % ;
- par rapport à la situation au 31 décembre 2007, porter à 105 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2011, soit 3,05 % ;
- par rapport à la situation au 31 décembre 2007, porter à 110 % la part des salariés permanents de plus de 55 ans dans la branche en 2012, soit 3,19 %.

Les données considérées seront celles issues du rapport de branche, pour les salariés présents au 31 décembre de l'année considérée.

Article 3.2

Domaines d'action et dispositions favorables à destination des salariés permanents

3.2.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

a) Constat

Les partenaires sociaux de la branche ont signé en 2007 un accord en faveur de la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le travail temporaire.

(1) Source : rapport d'activité du FAFTT 2008 ; ce nombre n'inclut pas les salariés permanents formés pour lesquels les agences d'emploi n'ont pas sollicité de prise en charge spécifique de la part du FAFTT.

Néanmoins, l'emploi des seniors demeure encore aujourd'hui, quelle que soit la branche d'activité, une préoccupation.

C'est pourquoi les parties signataires entendent aujourd'hui promouvoir une action spécifique vers les seniors.

b) Disposition favorable : réalisation d'une communication spécifique réalisée au sein de la branche pour faciliter le recrutement de salariés seniors

Afin de favoriser le recrutement des salariés âgés, les signataires du présent accord proposent de mettre en place une action de communication et de sensibilisation à l'emploi et au recrutement des seniors par le biais du travail temporaire, soit en contrat de travail temporaire, soit dans le cadre des activités de recrutement des agences d'emploi.

Cette action de communication sera élaborée et prise en charge par le PRISME et diffusée à l'ensemble des agences d'emploi, soit plus de 1 000 entreprises représentant près de 7 000 agences.

La communication visera à combattre toute forme de discrimination au recrutement en raison de l'âge, et s'adressera aux salariés et candidats intérimaires, aux candidats aux offres à pourvoir en CDD ou CDI proposées par les agences d'emploi, aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire présents en agence, et aux entreprises clientes, ainsi que plus largement à tout salarié permanent en charge de recrutement ou de management d'équipes composées de seniors.

c) Objectif chiffré

Les parties signataires s'engagent à réaliser un minimum d'une campagne de communication à ce sujet durant la période de validité du présent accord, couvrant l'ensemble des entreprises de travail temporaire.

Les supports de la campagne seront présentés lors d'une réunion de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT).

La communication sera diffusée par le PRISME à ses entreprises adhérentes et par l'intermédiaire de la CPPNTT à l'ensemble des ETT.

La communication sera diffusée chaque année et pourra être revue, modifiée, améliorée, en tant que de besoin, en fonction des résultats obtenus après chaque campagne.

En dehors des modalités de suivi de l'accord définies au chapitre IV, le suivi de cette campagne pourra être effectué tant que de besoin et en fonction des données disponibles au sein de la CPPNTT.

d) Indicateur de suivi

Pour suivre la réalisation de cet objectif, à l'occasion de la présentation du rapport de branche, la nature, le nombre de supports diffusés, le nombre d'agences d'emploi concernées sera mentionné chaque année.

3.2.2. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

a) Constat

La transmission des savoirs et des compétences est une question essentielle pour les entreprises.

De plus, l'expérience acquise dans certains métiers est parfois insuffisamment reconnue, et la validation des acquis par l'expérience (VAE) doit être privilégiée afin d'améliorer cette reconnaissance.

Ainsi, il apparaît qu'en 2008, le nombre de périodes de professionnalisation, de congés de bilan de compétences et de VAE réalisées par des salariés de plus de 45 ans ne représentait que 9,3 % du total réalisé.

b) Disposition favorable : développement de la VAE pour les salariés permanents

Afin de permettre une meilleure évolution des carrières professionnelles, les signataires du présent accord entendent valoriser l'expérience et les compétences acquises, et aider au développement de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

Les signataires du présent accord prévoient de réaliser une campagne de communication annuelle sur la VAE à destination des salariés de plus de 45 ans, afin d'augmenter la part des salariés de plus de 45 ans ayant réalisé une VAE.

c) Objectif chiffré

En 2008, seuls 4 VAE ont été financées par le FAFTT pour des salariés permanents de plus de 45 ans, sur 93 VAE financées (1).

Les parties signataires entendent porter le nombre de VAE financées pour des salariés permanents de plus de 45 ans à un minimum de 20 par an, et, en lien avec le conseil d'administration du FAFTT, réserveront les financements nécessaires à ces opérations.

d) Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé chaque année par le nombre de VAE financées pour des salariés permanents de plus de 45 ans.

3.2.3. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

a) Constat

De nombreux salariés ou responsables d'entreprises méconnaissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ainsi que les dispositifs existants permettant de prolonger leur activité professionnelle.

b) Disposition favorable : faciliter la transition entre activité et retraite des salariés permanents

Afin de faciliter la transition entre activité et retraite, les parties signataires s'engagent à informer les salariés permanents sur les dispositions nouvelles en matière de retraite (cumul emploi-retraite, surcote notamment), et à offrir la possibilité de faire un bilan retraite à partir de 55 ans.

A cette fin, un courrier, postal ou électronique, individuel sera adressé à chaque salarié permanent dans sa 55^e année l'informant de la possibilité de bénéficier d'un bilan retraite.

(1) Ces données ne tiennent pas compte de VAE qui auraient été financées sur le plan de formation des ETT qui n'auraient pas sollicité d'aide ou remboursement.

c) Objectif chiffré

Les ETT s'engagent à adresser cette information à 100 % des salariés concernés.

d) Indicateur de suivi

Le suivi de cette disposition sera observé par le nombre de salariés de plus de 55 ans ayant bénéficié de cette information rapporté au nombre total de salariés concernés.

De plus, le nombre de salariés ayant demandé à bénéficier d'un bilan retraite sera mentionné dans le rapport de branche.

CHAPITRE IV

Dispositions incitatives complémentaires

En plus des dispositions prévues aux chapitres II et III mentionnées ci-dessus, les parties signataires incitent les ETT à mettre en place des mesures complémentaires visant à favoriser l'emploi des seniors.

Ainsi, les dispositions ci-dessous mentionnées seront suivies avec leurs indicateurs dans le cadre du suivi général du présent accord.

Les dispositions mentionnées ci-dessous n'ont pas un caractère limitatif ; chaque entreprise peut déterminer d'autres dispositions favorables à l'emploi des seniors.

Article 4.1

Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

4.1.1. Disposition en faveur de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par l'entreprise de travail temporaire et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans selon les souhaits du salarié.

Il vise à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise et le secteur d'activité concerné, sur les compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Il doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière d'actions de formation et d'adaptation personnalisées contribuant à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évolution vers un autre emploi.

Cet entretien pourra le cas échéant être anticipé à la demande du salarié comme à celle de l'employeur si des circonstances exceptionnelles le justifient.

Les ETT mettront en place les procédures nécessaires afin que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de deuxième partie de carrière en bénéficient dans les 6 mois suivant leur demande.

Un suivi de ce point sera fait auprès des entreprises par l'intermédiaire du questionnaire adressé pour l'établissement du rapport de branche.

4.1.2. Disposition en faveur de l'étude de l'emploi des seniors dans l'intérim

L'observatoire du travail temporaire (OTT) a réalisé au cours de l'année 2006 et publié en mars 2007 une étude sur « Les seniors et l'intérim ».

Afin de suivre l'évolution de l'emploi des seniors et l'impact des différentes actions prévues dans le présent accord, l'observatoire du travail temporaire sera sollicité au cours de la dernière année du présent accord afin d'effectuer une étude sur les seniors et l'intérim, visant à aider à définir des nouvelles pistes de réflexion (transversalité des compétences, évolution des emplois et métiers selon l'âge...), permettant de développer l'emploi des seniors dans la branche du travail temporaire.

Cette étude sera présentée au plus tard au cours du dernier semestre 2012.

La réalisation de cette disposition sera observée par la diffusion de l'étude au sein de la branche du travail temporaire.

Article 4.2

Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

4.2.1. Disposition en faveur des périodes de professionnalisation

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire entendent réaffirmer l'intérêt des périodes de professionnalisation pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés de plus de 45 ans.

Les partenaires sociaux réaffirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise, dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation, et entendent développer les périodes de professionnalisation à destination des salariés intérimaires.

Les parties signataires rappellent que les partenaires sociaux ont signé le 10 juillet 2009 un avenant à l'accord de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle au sein de la branche visant à mettre en place les périodes de professionnalisation à destination des intérimaires.

Les parties signataires se fixent comme objectif de réaliser, sous réserve d'entrée en application de l'accord, 2 000 périodes de professionnalisation intérimaires en 2010, et d'en réserver au minimum 500 à destination des salariés de plus de 45 ans.

4.2.2. Disposition en faveur de l'accès à la formation professionnelle

Les ETT sont incitées à porter une attention particulière, lors de l'élaboration de leur plan de formation, à la formation des salariés de 45 ans et plus, et à réserver une enveloppe financière dédiée aux parcours de formation professionnelle de ces salariés.

A cette fin, le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant suivi une action de formation, et le cas échéant la durée des actions, sera observé dans le rapport de branche.

Article 4.3

*Domaine d'action : aménagement des fins de carrière
et de la transition entre activité et retraite*

Disposition en faveur de l'aménagement
des fins de carrière

Afin de permettre aux salariés permanents des ETT de poursuivre leur carrière au sein du travail temporaire, les ETT sont incitées à proposer des mesures d'aménagement du temps de travail, et notamment :

- favoriser le passage à temps partiel choisi pour les salariés de plus de 55 ans, en accordant une priorité d'accès à ces dispositifs aux salariés concernés ;
- favoriser l'utilisation d'un compte épargne-temps lorsqu'il existe pour faciliter la transition entre activité et retraite.

En conséquence, les ETT sont incitées à négocier ou mettre en place de telles mesures.

A cette fin, le nombre d'entreprises ayant conclu des accords ou dispositifs sur ces domaines sera observé en CPPN TT, et observé dans le rapport de branche.

CHAPITRE V

Dispositions communes

Article 5.1

Modalités de suivi de l'accord

Conformément à l'article R. 138-28, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, le suivi de l'ensemble des dispositions favorables évoquées ci-dessus sur chacun des domaines d'action retenus au niveau de la branche sera réalisé une fois par an lors de l'élaboration et de la présentation du rapport de branche.

Le suivi du présent accord fera l'objet d'une partie spécifique dans le rapport de branche communiqué annuellement aux partenaires sociaux et d'une présentation spécifique lors de la présentation du rapport de branche.

En 2010, lors de la réunion de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire prévue au 3^e trimestre, un point spécifique sera fait sur l'avancée et la mise en place des différentes dispositions de cet accord.

Article 5.2

*Entrée en application, durée de l'accord,
révision et formalités légales*

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 et conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et fait l'objet des formalités de dépôt et d'extension légales et réglementaires en vigueur à la date de sa signature.

Le présent accord sera adressé pour avis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 30 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISME.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FS CFDT.