

Brochure n° 3090

Convention collective nationale

IDCC : 1527. – **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens,
sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050081M*

IDCC : 1527

Entre :

L'UNIS ;

La FNAIM ;

La FEPL ;

Le SNPI ;

Le SNRT ;

La FSIF,

D'une part, et

Le SNUHAB CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La FS CFTD,

D'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 octobre 2005 ;

Vu les articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale issus de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008 ;

Vu le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

Vu l'accord du 17 octobre 2005, étendu par arrêté du 16 octobre 2006, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 17 novembre 2008 ayant institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, étendu par arrêté du 8 octobre 2009, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au niveau européen, le conseil de Lisbonne a fixé pour objectif de remonter à 50 % en 2010 le taux d'emploi des 55-64 ans. Cet objectif s'inscrit dans la stratégie de plein emploi, d'amélioration de la qualité de l'emploi et de la productivité du travail et de renforcement de la cohésion sociale.

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus qualifiés de « seniors ».

En effet, les partenaires sociaux considèrent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue un enjeu majeur pour notre pays. Le constat de la situation fait en effet apparaître que la France se situe au 15^e rang des pays de l'Union européenne s'agissant du taux d'emploi des 55-64 ans (38 %).

L'évolution démographique de la société française est marquée par un vieillissement tendanciel de la population. Elle impose une nouvelle approche de l'activité économique et de l'attractivité du marché du travail.

Les partenaires sociaux mesurent que le changement des réflexes en matière de gestion des seniors, préalable indispensable pour favoriser le maintien, l'accès et le retour à l'emploi des seniors, impose une réelle pédagogie et des efforts de communication.

Dans ce cadre, ils réaffirment que les seniors constituent un atout pour les entreprises, compte tenu notamment de leur expérience, de leur savoir-faire et de leur connaissance des pratiques de l'entreprise.

En outre, le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien de l'emploi occupé. Il suppose tout autant de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer.

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Au 31 décembre 2007, selon les données établies par l'INSEE, le secteur de l'immobilier représente 362 489 salariés dont 60 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés (ce qui représente 99 % des entreprises du secteur).

A cette même date, 40 % des salariés, soit au moins 144 900 salariés, sont employés dans des entreprises de 50 salariés et plus, ces dernières représentant moins de 1 % des entreprises du secteur. 17,8 % des salariés sont employés dans des entreprises de 250 salariés et plus, soit 65 000 salariés (il n'existe pas de données pour les entreprises de 300 salariés et plus).

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective de l'immobilier du 9 septembre 1988, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés.

Les dispositions prévues aux articles 7.1, 9.1 et 9.3 du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises ou groupes ayant déposé avant la date d'entrée en vigueur du présent accord (soit avant le 1^{er} janvier 2010) un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

CHAPITRE II

Non-discrimination

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination lié à l'âge, tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

Article 1^{er}

Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux affirment que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être strictement fondés sur les compétences et capacités professionnelles, notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé tenant à l'âge.

Article 2

Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux veilleront dans ce cadre à l'accès à la formation continue des salariés de 45 ans et plus, en suivant notamment la part de ces salariés accédant aux différents dispositifs de formation pris en charge par l'OPCA compétent.

Article 3

Promotion et rémunération

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Article 4

Outils de sensibilisation

Les organisations patronales signataires s'engagent à réaliser dans les 12 à 16 mois à venir un outil d'information et de sensibilisation, notamment sup-

port papier, numérique ou manifestations publiques relatives à la non-discrimination, rappelant les situations de discrimination prohibées ainsi que les bonnes pratiques à observer, en particulier s'agissant des seniors.

CHAPITRE III

Maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Article 5

Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, la branche se fixe pour objectif de maintenir un taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus entre 6 et 10 % des effectifs de la branche pour la première année d'application de l'accord.

L'objectif fixé au niveau de la branche est porté entre 7 et 11 % pour la deuxième année d'application de l'accord et entre 8 et 12 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Chaque année, la branche examine la progression de cet indicateur et adopte, si nécessaire, des mesures de nature à atteindre cet objectif.

Les données chiffrées évoquées ci-dessus devront être affinées en fonction des résultats de l'enquête sociale senior. Cette enquête sociale sera établie sur la base d'un questionnaire issu du travail d'une commission paritaire et bâtie sur la base d'indicateurs visés à l'article 11.3.

CHAPITRE IV

Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors

Les partenaires sociaux ont retenu des mesures favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans les domaines d'action suivants :

Article 6

Recrutement de seniors dans l'entreprise

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des outils favorisant le recrutement de seniors dans l'entreprise.

6.1. Sensibilisation à la non-discrimination

L'outil d'information et de sensibilisation défini à l'article 4 a pour objet de rappeler aux entreprises le principe de non-discrimination, en particulier s'agissant des seniors.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire que les entreprises aient une connaissance approfondie des situations de discrimination et des bonnes pratiques à observer, notamment en termes de recrutement, de rémunération et de promotion des seniors.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser cet outil auprès de 100 % de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visée à l'article 4.

6.2. Contrat de professionnalisation

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés âgés de 45 ans et plus, privés d'emploi.

Les partenaires sociaux, après étude des statistiques et de la faisabilité du projet, examineront chaque année les moyens tendant à favoriser au niveau de la branche l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier au niveau de la branche une meilleure prise en charge financière du contrat de professionnalisation pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 7

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

7.1. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

7.1.1. Champ d'application

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur 45^e anniversaire un entretien professionnel spécifique ayant pour objet d'envisager la suite de leur carrière professionnelle et, le cas échéant, les moyens à mettre en œuvre en termes de formation.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

7.1.2. Objet de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière, sont examinés :

- la situation du salarié, ses perspectives de déroulement de carrière en fonction de ses souhaits, des possibilités de l'entreprise au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi ;
- les compétences du salarié et ses besoins de formation ;
- ses souhaits de mobilité ;
- les facteurs d'amélioration des conditions de travail au regard des situations de travail devenues pénibles compte tenu de l'âge des salariés ;
- la possibilité de missions de transmission des savoirs et savoir-faire.

Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Les organisations patronales signataires s'engagent à proposer aux entreprises un guide qui sera préparé dans les 12 à 16 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, permettant l'optimisation du déroulement des entretiens de deuxième partie de carrière.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière.

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

Un groupe de travail de la CEFI est chargé de développer l'accès au système de VAE en application des dispositions de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le site internet de la CEFI contiendra en outre une information permanente relative au dispositif de la VAE orienté vers les seniors. La branche s'engage avec la CEFI à adapter en ce sens le guide d'appui à la démarche VAE et à renforcer son action à l'égard des seniors de la branche.

En conséquence, les organisations patronales signataires s'engagent à diffuser ce guide d'appui auprès de 100 % de leurs adhérents et à le tenir à la disposition des autres entreprises.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE.

Ce dispositif fera notamment l'objet, à la demande du salarié, d'une présentation au cours de l'entretien de deuxième partie de carrière mentionnée à l'article 7.1.

Les partenaires sociaux souhaitent encourager le développement de la VAE auprès de l'ensemble des salariés, sans considération d'âge, afin de les sensibiliser sur l'évolution de leur carrière.

Article 8

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue ainsi un moyen efficace pour développer l'activité des seniors et à ce titre elle contribue à favoriser leur maintien dans l'emploi par une évolution de carrière ascendante ou transversale.

Afin d'anticiper l'évolution des carrières, les partenaires sociaux sensibilisent les entreprises sur la priorité au départ en formation des salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre des besoins et du bon fonctionnement de l'entreprise, en tenant compte autant que possible des souhaits des salariés.

Les mesures suivantes s'inscrivent dans la continuité de l'accord du 17 octobre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

8.1. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à certains salariés sous contrat à durée indéterminée d'acquérir, au cours de périodes associant enseignements théoriques et pratiques, une qualification reconnue en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi.

La période de professionnalisation est de nature à contribuer au maintien dans l'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus et à les motiver dans la définition de leur seconde partie de carrière.

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficient d'une priorité en matière de professionnalisation s'ils n'en ont pas bénéficié au cours des 3 années précédant leur demande.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier dans le cadre de la CEFI une meilleure prise en charge de la période de professionnalisation par AGE-FOS-PME pour les salariés de 45 ans et plus.

En conséquence, au sein de la branche, l'objectif fixé au terme de l'accord est le suivant : 25 à 30 % des bénéficiaires d'une période de professionnalisation seront des salariés âgés de 45 ans et plus.

Cet objectif est de 5 à 10 % pour la première année d'application de l'accord, 15 à 20 % pour la deuxième année d'application de l'accord et 25 à 30 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGEFOS-PME.

8.2. Plan de formation

Les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à surveiller la part des salariés de 45 ans et plus dans leur effectif et à réserver une part de leur budget du plan de formation aux salariés âgés de 45 ans et plus.

La branche se fixe pour objectif qu'au terme de l'accord au moins 20 % des salariés formés en formation continue seront âgés de 45 ans et plus.

Afin de suivre l'évolution au niveau de la branche du nombre des salariés âgés de 45 ans et plus bénéficiant d'une formation continue, il est prévu que l'objectif est fixé à 10 % pour la première année d'application de l'accord, 15 % pour la deuxième année d'application de l'accord et 20 % pour la troisième année d'application de l'accord.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue.

Article 9

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

9.1. Entretien de fin de carrière

Dans les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, tout salarié âgé d'au moins 55 ans et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien spécifique de fin de carrière au cours duquel peuvent être examinées les modalités d'orientation de fin de carrière existant dans l'entreprise.

Au cours de cet entretien, pourra notamment être identifié un souhait de changement d'orientation ou de mobilité fonctionnelle ou être examinée la possibilité pour le salarié d'exercer des missions de tuteur (dans ce dernier cas, identification des savoirs à transmettre, intérêt du salarié pour le tutorat, modalités du tutorat, formation, etc.) ou encore une possibilité d'aménagement des horaires de travail, en accord avec la hiérarchie.

La CEFI proposera une action de formation individuelle ou collective à la conduite de l'entretien de fin de carrière.

Les partenaires sociaux considèrent cet entretien de fin de carrière important pour le salarié et l'entreprise afin d'anticiper la gestion de fin de carrière du salarié âgé de 55 ans et plus.

Ainsi, au terme du présent accord, l'objectif consiste au niveau de la branche, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, à ce que 60 % des salariés âgés de 55 ans et plus et ayant au minimum 5 ans d'ancienneté, en ayant fait la demande, aient bénéficié d'un entretien de fin de carrière.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière, cet indicateur étant repris dans le rapport annuel de branche.

9.2. Stage de préparation à la retraite

La CEFI proposera une action de formation « stage de préparation à la retraite » à destination des salariés âgés de 55 ans et plus.

Cette mesure figurera parmi les mesures prioritaires dans le cadre du DIF définie par la CEFI.

Cette formation aura notamment pour objet de communiquer des informations tenant aux droits à retraite et aux démarches à accomplir en vue de la reconstitution de carrière et de la liquidation des droits à retraite ainsi que d'assurer une préparation « psychologique » au départ à la retraite.

9.3. Mesure relative au passage à temps partiel

En cas de passage à temps partiel dans les conditions propres à chaque entreprise, sans que l'activité à temps partiel ne puisse être inférieure à 28 heures hebdomadaires (80 %), le salarié âgé de 55 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 7 ans, ou le salarié âgé de 60 ans et plus, disposant d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise et employé à temps plein au jour du passage à temps partiel, aura la possibilité de bénéficier du maintien du calcul des cotisations retraite patronales et salariales sur la base du dernier salaire à taux plein (calculé sur le salaire moyen des 3 mois précédant la date du passage à temps partiel).

Dans ce cas, l'employeur prendra en charge le maintien du calcul des cotisations retraite patronales sur la base du salaire à taux plein, le maintien des cotisations salariales étant à la charge du salarié, et ce jusqu'à la date à laquelle le salarié aura acquis tous ses trimestres, nécessaires pour la liquidation de sa pension à taux plein.

9.4. Prise en compte de la pénibilité

La pénibilité devra être prise en compte dans le cadre de la gestion de l'évolution des conditions de travail des seniors (poste de travail plus confortable, par exemple). Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que la notion de temps physiologique, visé à l'article 19 de la CCNI, devra être prise en compte.

9.5. Négociations d'un accord de branche sur un compte épargne-temps

Avant le 30 juin 2010, des négociations seront ouvertes sur la base d'un projet relatif à la mise en place d'un compte épargne-temps réservé à l'aménagement de la fin de carrière des salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 10

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Le salarié âgé acquiert par son expérience une connaissance particulière de l'entreprise, de son activité, de ses méthodes de travail et de son environnement. La transmission de ces pratiques, connaissances et expériences peut être utile tant pour l'ensemble des salariés, et plus particulièrement pour les nouveaux embauchés, que pour l'entreprise, qui voit ainsi se conserver les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux ont pris la mesure de l'importance de la fonction tutorale en prévoyant, dans l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, une définition du tuteur dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation.

L'observatoire prospectif des compétences et des qualifications et la CEFI sont chargés de définir et de mettre en œuvre les modalités d'intervention et de valorisation de la fonction tutorale.

Dans ce cadre, les mesures suivantes peuvent être examinées :

10.1. Mission d'accueil, d'accompagnement, de parrainage

Les salariés expérimentés peuvent être amenés à s'occuper des nouveaux embauchés dans une entreprise, à les accueillir, à les accompagner, à les parrainer. Cette prise en charge des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés est importante pour leur intégration et la transmission des pratiques dans l'entreprise.

Lorsque les entreprises mettront en place des missions d'accueil, d'accompagnement, de parrainage des salariés nouvellement embauchés, l'objectif fixé dans la branche est de proposer 25 % de ces missions à des salariés âgés de 45 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'accueil, l'accompagnement et le parrainage des nouveaux embauchés par des salariés expérimentés sont importants pour leur intégration et la transmission des pratiques de l'entreprise.

Afin de les valoriser, ces missions ponctuelles seront prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

10.2. Mission de tutorat au sens de l'accord du 17 octobre 2005 relatif la formation professionnelle tout au long de la vie

Au-delà des autres modalités de transmission des savoirs et des compétences, il sera réservé une place particulière au tutorat. En effet, le tuteur, qui en marge de son activité habituelle salariée, consacre un temps significatif et des moyens à l'intégration ou au perfectionnement d'un ou plusieurs collaborateurs salariés de l'entreprise ou du groupe doit faire l'objet d'un traitement spécifique afin de lui accorder la reconnaissance qui lui est due.

10.2.1. Formation au tutorat

La fonction de tuteur peut nécessiter une formation spécifique au cours de laquelle les méthodes de transmission des savoir-faire, la valorisation des expériences et la présentation des méthodes d'accompagnement des salariés dans le cadre du tutorat sont exposées aux futurs tuteurs. Cette formation est de droit lorsque le futur tuteur en fait la demande.

Ces formations aux fonctions de tuteur seront proposées par la CEFI qui définira un référentiel du tutorat, étant précisé que le contenu de la formation sera défini par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Cette formation bénéficiera d'une prise en charge prioritaire par l'OPCA compétent, sur la base des critères définis par la section paritaire professionnelle de la branche.

Afin d'analyser ces efforts, un indicateur est mis en place visant à suivre l'évolution du nombre de salariés âgés de 45 ans et plus satisfaisant les conditions posées par la branche pour occuper des fonctions tutorales et qui bénéficient d'une formation sur la fonction de tuteur.

10.2.2. Valorisation de la fonction de tuteur

Occuper des fonctions de tuteur nécessite un investissement en temps et en énergie pour les tuteurs. Cet investissement doit être valorisé par la branche afin d'encourager les seniors à occuper des fonctions tutorales dans l'entreprise.

Les fonctions tutorales sont prises en compte dans l'évaluation professionnelle du salarié.

La branche remettra chaque année, dans les entreprises qui en font la demande, selon des conditions définies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, une médaille d'honneur du tutorat.

Les partenaires sociaux étudieront en section paritaire professionnelle (SPP) la possibilité pour la branche d'assortir l'attribution de la médaille d'honneur du tutorat d'une prime, et en fixeront, le cas échéant, le montant et les modalités de versement.

Les parties signataires s'engagent à demander à la CEFI :

- de négocier auprès du fonds unique de péréquation (FUP), ou de tout organisme s'y substituant/lui succédant, une indemnité mensuelle qui sera attribuée au tuteur, selon des modalités à définir ;
- de négocier annuellement sa revalorisation.

10.3. Jury d'examen

Les seniors, forts de leur expérience et de leurs connaissances acquises après de nombreuses années d'activité, ont une perception juste et précieuse des besoins en termes de formation.

Dès lors, leur appréciation des qualifications de candidats dans le cadre de jurys sur les CQP est utile. Les écoles de formation sont d'ailleurs demanderesse de la participation des salariés expérimentés aux jurys d'examen.

En conséquence, la branche se fixe pour objectif qu'au moins 20 % des salariés participant aux jurys d'examen de CQP soient âgés de 50 ans et plus.

Indicateur de suivi :

L'indicateur de suivi est le nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche.

CHAPITRE V

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'accord en date du 17 novembre 2008 a mis en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parties signataires rappellent la mission de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'agissant de la mise en œuvre d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche.

Cette mission est en effet déterminante pour le suivi des dispositions du présent accord dans la mesure où l'établissement de données statistiques est indispensable au suivi du présent accord.

Article 11

Missions supplémentaires

Au-delà des missions assignées à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'accord du 17 novembre 2008, les partenaires sociaux souhaitent lui allouer des missions supplémentaires, en relation avec le présent accord.

11.1. Evolution des métiers

L'une des missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, telle que définie dans l'accord du 17 novembre 2008, consiste à analyser l'évolution des métiers. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications doit faire partager son analyse aux entreprises et les informer sur ses conclusions.

Dès lors, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications réalisera un document d'information à destination des entreprises afin de leur transmettre ses conclusions.

11.2. Tutorat au sens de l'accord sur la formation professionnelle du 17 octobre 2005

La fonction de tuteur est amenée à se développer dans les années à venir. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications occupera une place centrale dans le développement de ce dispositif dans la mesure où il sera chargé de :

- mettre en place des formations à la fonction de tuteur ;
- définir les conditions requises pour occuper les fonctions tutorales ;
- préciser les conditions de l'obtention de la médaille d'honneur du tutorat.

11.3. Indicateurs

11.3.1. Définition des indicateurs

Dans le cadre des ses missions d'études quantitatives et qualitatives sur les emplois, les métiers et les formations dans la branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sera amené à procéder à une enquête auprès des entreprises sur les différents indicateurs de suivi mentionnés dans le présent accord.

Les indicateurs mis en place sont les suivants :

- nombre et pourcentage des salariés âgés de 55 ans et plus (art. 5) ;
- nombre d'entreprises destinataires de l'outil d'information et de sensibilisation à la non-discrimination visée à l'article 4 (art. 6.1) ;
- nombre d'entreprises destinataires du guide d'appui à la démarche VAE (art. 7.2) ;
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation, selon le bilan établi par l'AGE-FOS-PME (art. 8.1) ;
- nombre au niveau de la branche de salariés âgés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une formation continue (art. 8.2) ;
- nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant au minimum 5 ans d'ancienneté qui ont à leur demande bénéficié d'un entretien de fin de carrière (art. 9.1) ;
- nombre de salariés de la branche âgés de 45 ans et plus effectuant des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés (art. 10.1) ;
- nombre de salariés âgés de 50 ans et plus participant aux jurys d'examen dans le cadre de démarches de type CQP dans la branche (art. 10.3).

Ces données seront utilisées pour l'élaboration du rapport annuel de branche.

11.3.2. Enquête sociale

Conformément à l'article 5, dans le cadre de l'observatoire, un groupe paritaire sera chargé de l'élaboration de l'enquête sociale senior.

Cette enquête permettra de recueillir les données permettant d'alimenter les indicateurs.

Ce groupe de travail exercera ses fonctions selon un calendrier fixé lors de sa première réunion qui devra se tenir dans les meilleurs délais.

CHAPITRE VI

Dispositions générales

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. Il cessera de produire ses effets à l'arrivée de son terme.

Article 13

Extension et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010, sous réserve de l'avis favorable de l'autorité administrative compétente.

Article 14

Suivi

Le suivi du présent accord est confié au groupe paritaire de suivi au sein de la commission mixte paritaire, qui se réunira une fois par an sur ce sujet.

Une réunion exceptionnelle sera organisée avant le 30 juin 2010.

Une partie du rapport annuel de branche sera consacrée à l'emploi des seniors et au suivi des indicateurs mis en place dans le présent accord.

En outre, les partenaires sociaux rappellent que, dans le cadre de leurs missions légales, les institutions représentatives du personnel seront amenées à suivre l'application du présent accord au sein des entreprises.

Article 15

Dépôt et demande d'avis

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès de l'administration. Il constitue une annexe à la convention collective de l'immobilier (brochure JO n° 3090).

Au même moment que le dépôt de l'accord, l'accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Fait à Paris, le 16 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)