

Accord professionnel

**SERVICES INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX
DES COMPAGNIES CONSULAIRES**

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050103M*

Entre :

L'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI),

D'une part, et

La CCI CFDT ;

Le SNAPCC UNSA,

D'autre part,

Vu l'article L. 711-12 du code de commerce (art. 62-II-3 de la loi du 2 août 2005) selon lequel :

« L'ACFCI assure l'animation de l'ensemble du réseau des CCI. A ce titre :

[...]

3° Elle définit la politique générale du réseau en matière de gestion des personnels des chambres et négocie et signe les accords nationaux en matière sociale applicables aux personnels des chambres. »,

il a été convenu ce qui suit :

Les services industriels et commerciaux gérés par des compagnies consulaires employant du personnel de droit privé, soit bénéficiant par extension du statut du personnel administratif des CCI ou soit relevant d'une convention collective, dès lors que la convention collective qui leur est applicable ne contient aucune disposition relative à l'emploi des seniors, entrent dans le champ d'application du présent accord à partir du 1^{er} janvier 2010.

PRÉAMBULE

S'inscrivant dans le contexte d'allongement de la vie et de la durée d'activité professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité engager les compagnies consulaires dans une démarche de gestion des âges avec notamment pour objectifs de prévenir l'usure professionnelle des salariés, faciliter le maintien dans l'emploi des seniors et améliorer les parcours professionnels.

L'objet de cet accord est de permettre de mieux utiliser et mieux reconnaître les compétences des collaborateurs dits seniors afin :

- d'augmenter leur taux d'emploi dans le réseau consulaire ;
- de faire face à un déséquilibre entre offre et demande de compétences sur le marché du travail : pouvoir continuer à faire appel à leur expérience ;
- de leur assurer un meilleur niveau de retraite par allongement de la durée d'activité professionnelle.

La gestion des seniors doit s'intégrer dans la politique globale de ressources humaines de la CCI et doit permettre notamment de :

- mettre en place des mesures de non-discrimination liée à l'âge ;
- faire évoluer les représentations socioculturelles ;
- mener des actions en faveur :
 - des parcours professionnels ;
 - de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail ;
 - de la transmission des savoirs et savoir-faire ;
 - de la fin de carrière.

A cette fin, les partenaires sociaux ont souhaité donner au réseau consulaire les moyens d'impulser un nouvel esprit et de nouvelles pratiques en matière de gestion des collaborateurs seniors.

Cet accord doit servir de cadre et de modèle aux démarches entreprises localement par les chambres. Il offre ainsi une palette de solutions permettant à chaque compagnie consulaire de s'approprier les dispositions qui correspondent le plus à ses besoins et à ceux de ses collaborateurs seniors, dès l'âge de 45 ans.

Le présent accord comprend :

- les actions communes à l'ensemble des compagnies consulaires ;
- les outils optionnels à disposition des compagnies consulaires ;
- les actions en faveur de l'amélioration et de l'aménagement des conditions de travail.

CHAPITRE I^{er}

Actions communes à l'ensemble des compagnies consulaires : parcours professionnels et maintien dans l'emploi

Les compagnies consulaires s'engagent, par le présent accord, à mettre en place des actions de prévention ou d'adaptation destinées à développer les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe, à favoriser les évolutions de carrière ou de maintien dans l'emploi des seniors.

Article 1^{er}

Synthèse nationale

Tous les 2 ans, l'ACFCI établit une synthèse nationale de la situation des collaborateurs âgés de 45 ans et plus, au moyen des données fournies par la consolidation du bilan social.

Cette synthèse présente des indicateurs relatifs à la population des seniors. Elle est présentée en commission paritaire nationale et diffusée à l'ensemble du réseau consulaire.

Chaque CCI établit son propre diagnostic local et le transmet, pour information, aux instances représentatives du personnel.

Article 2

Entretien de parcours professionnel

Tout salarié bénéficiera, à sa demande, à compter de son 45^e anniversaire, d'un entretien de parcours professionnel, tous les 5 ans.

Cet entretien est destiné à faire le point sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation, son évolution professionnelle.

Il a pour objectif d'anticiper la poursuite du parcours professionnel. Il ne peut être confondu avec l'entretien professionnel annuel.

L'entretien de parcours professionnel est réalisé par le service ou la personne en charge des ressources humaines du service géré, ou par un organisme extérieur choisi par l'employeur.

Lors de la mise en place du système des entretiens de parcours professionnel, les institutions représentatives du personnel sont informées de leurs modalités de mise en œuvre.

Ces entretiens doivent porter notamment sur la détermination d'un ou de plusieurs objectifs professionnels pouvant déboucher sur un plan de développement, des actions de formation, de mobilité, de tutorat...

Les conclusions de cet entretien font l'objet d'une inscription au dossier individuel des intéressés, après validation conjointe, ainsi que d'un suivi lors des entretiens professionnels annuels.

2.1. Objectifs

- analyser les compétences du salarié ;
- faire le point sur la situation et l'évolution professionnelle ;
- déterminer une ou plusieurs orientations professionnelles ;
- identifier les besoins en formation,

pour anticiper et préparer la poursuite d'un parcours professionnel motivant.

L'entretien de parcours professionnel (EPP) n'est pas un entretien de recueil des souhaits à court terme, de promotion, d'augmentation ou de formation.

Il a pour objectif de permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel à plus ou moins long terme et de déterminer, si nécessaire, les actions qui permettent d'y accéder.

Il peut être l'occasion de définir une action de formation à suivre. Il permet aussi de demander un bilan de compétences, voire d'envisager une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Différence avec l'entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel annuel :

- permet de suivre et de maîtriser l'évolution des postes, des missions et de l'organisation du travail ;

- est un moyen de prévoir et d'organiser en connaissance de cause l'évolution professionnelle des collaborateurs en fonction de leurs aspirations et des impératifs, d'apporter des solutions adaptées aux problèmes rencontrés ;
- favorise l'objectivité et la transparence dans l'appréciation des résultats ;
- développe le dialogue et la communication entre les différents niveaux de la hiérarchie ;
- responsabilise chacun dans son rôle vis-à-vis de son poste de travail et des objectifs individuels et collectifs.

L'entretien annuel s'appuie généralement sur des aspects opérationnels et sur l'appréciation des résultats de l'année. Il s'inscrit dans une démarche à court et moyen terme.

L'entretien annuel est réalisé par le responsable hiérarchique alors que l'entretien de parcours professionnel est effectué par le service ou la personne en charge des ressources humaines de la chambre ou le cas échéant par un organisme extérieur choisi par la compagnie consulaire.

L'entretien de parcours professionnel se fonde sur le projet professionnel du collaborateur et prend en compte ses souhaits d'évolution dans la compagnie consulaire ou à l'extérieur. Il s'inscrit sur le long terme (tous les 5 ans) et doit être envisagé comme une étape. Ce n'est pas un entretien d'évaluation. Il s'agit avant tout d'un espace de dialogue dans une perspective d'évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel complète utilement les entretiens professionnels annuels.

2.2. Déroulement de l'entretien

NB. – Les partenaires sociaux sont convenus de ne pas formaliser de modèle pour l'entretien professionnel ; chaque compagnie consulaire est libre de définir l'approche qui lui convient le mieux en fonction de son organisation et de son mode de gestion des ressources humaines. Toutefois, l'entretien de parcours professionnel devra s'inscrire dans le cadre de référence défini ci-après.

L'entretien de parcours professionnel est un moment d'échange et de dialogue entre le salarié et le représentant de la compagnie consulaire (qu'il s'agisse du service RH ou d'un organisme extérieur).

2.2.1. Bilan des expériences acquises

NB. – Il est précisé que le bilan devra tenir compte des expériences acquises au sein de la compagnie consulaire ou en dehors de celle-ci, dans le cadre d'activités professionnelles ou extra-professionnelles.

Rappel du parcours professionnel depuis l'embauche :

- qualification et fonctions occupées au moment de l'embauche ;
- promotions successives ;
- formations suivies ;
- inventaire des compétences : quelles expériences ? Quelles compétences nouvellement acquises ? ;
- événements ayant affecté le déroulement du parcours professionnel (quels impacts sur la carrière ? Comment le retour a-t-il été géré ?) :
 - suspension de la relation de travail (congé parental, CIF, CET, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique...) ;

- modification de la durée du travail (passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet).

De la même façon, rappel des autres parcours professionnels ou activités extra-professionnelles.

Bilan d'activité :

- compétences initiales ;
- compétences développées ;
- compétences en cours d'acquisition.

Détermination du potentiel professionnel et des compétences transférables dans d'autres familles, filières.

Recherche des points forts et des points à améliorer.

Formalisation d'un bilan sur l'exercice global de la mission, les résultats obtenus, les compétences professionnelles mobilisées.

2.2.2. Préparation du parcours professionnel futur

Identification des évolutions : recueil des souhaits du collaborateur en termes de :

- fonction, évolution de missions ;
- mobilité professionnelle interne-externe ;
- mobilité géographique ;
- promotion ;
- tutorat ;
- aménagement du temps de travail.

Détermination des différentes orientations professionnelles possibles et des compétences correspondantes : modalités d'acquisition et de développement de nouvelles compétences et du potentiel professionnel.

Détermination des moyens à mettre en œuvre pour la réussite du projet professionnel :

- plan de développement ;
- formation ;
- bilan de compétences ;
- VAE ;
- etc.

Détermination des modes d'accompagnement de la compagnie consulaire.

2.3. Mise en œuvre des entretiens de parcours professionnel

Dans une logique d'anticipation, cette mise en œuvre s'effectuera de la façon suivante :

- à compter du 45^e anniversaire ;
- à la demande de l'intéressé ;
- au moins 5 ans entre 2 entretiens ;
- réalisation par :
 - le service RH ;
 - ou un organisme extérieur choisi par la compagnie consulaire ;

- validation conjointe de l'entretien ;
- inscription au dossier personnel ;
- suivi assuré lors de l'entretien annuel.

Les principes de mise en œuvre des entretiens de parcours professionnel déterminés par la compagnie consulaire feront l'objet d'une information à l'instance représentative du personnel appropriée.

Dès lors que la compagnie consulaire ne peut permettre à tous les collaborateurs qui remplissent les conditions requises de bénéficier d'un entretien de parcours professionnel l'année de leur demande, elle doit respecter un ordre de priorité. Cet ordre est établi par chaque compagnie consulaire en fonction de ses besoins et objectifs et doit prendre en compte les critères suivants :

- âge : collaborateurs s'approchant de la fin de carrière (à partir de 55 ans) ;
- emploi occupé : collaborateurs occupant des emplois requérant une faible qualification et dont la pérennité peut être menacée à plus ou moins brève échéance ;
- pénibilité : collaborateurs occupant des emplois à forte pénibilité physique ou psychique ;
- employabilité : les collaborateurs dont la relation de travail a été suspendue.

Les collaborateurs qui remplissent plusieurs des critères énoncés ci-dessus bénéficient d'une priorité.

2.4. Suite de l'entretien de parcours professionnel

Le suivi de l'entretien de parcours professionnel est aussi important que sa réalisation. Il permet de valider la qualité du processus mis en œuvre pour accompagner le salarié dans son projet de développement.

Le suivi est assuré lors de l'entretien annuel.

Il est rappelé que l'entretien de parcours professionnel est un droit, non une obligation pour les salariés concernés.

Il en résulte :

- qu'un collaborateur peut ne pas demander le bénéfice d'un entretien de parcours professionnel ;
- que l'entretien de parcours professionnel ne peut être imposé par la compagnie consulaire ;
- qu'un seul entretien peut suffire ;
- que 2 entretiens peuvent être éloignés de plus de 5 ans.

Article 3

Formation professionnelle continue

Les compagnies consulaires ont l'obligation de mettre en place un suivi statistique de la participation aux actions de formation des plus de 55 ans.

Elles s'engagent à favoriser la participation aux actions de formation des plus de 50 ans, ainsi que l'accès privilégié au bilan de compétences à partir de 45 ans.

Article 4

Mobilité consulaire

Les compagnies consulaires s'engagent à mettre en place des actions en faveur du développement de la mobilité interne.

Elles prennent également l'engagement de développer la mobilité régionale.

La mobilité est reconnue comme l'une des priorités des compagnies consulaires ; à cette fin, les méthodes de recrutement ne doivent en aucun cas faire de l'âge un critère de choix et doivent, au contraire, rechercher davantage à valoriser les compétences et les aptitudes de chacun.

Article 5

Aide à la création ou à la reprise d'entreprise

Tout salarié âgé de 50 ans et plus souhaitant créer ou reprendre une entreprise bénéficie de l'appui conseil des ressources internes de la compagnie consulaire qui l'accompagne dans son projet.

Ce droit est également ouvert aux salariés âgés d'au moins 45 ans dès lors que la création ou la reprise d'entreprise est la conclusion de l'entretien de parcours professionnel.

Article 6

Actions en faveur de la fin de carrière

6.1. Assistance à l'élaboration d'un bilan retraite

Tout salarié titulaire âgé d'au moins 55 ans bénéficie, à sa demande, d'une assistance de la compagnie consulaire à l'élaboration d'un bilan retraite.

Ce bilan s'appuie sur les éléments fournis au salarié concerné par la sécurité sociale et les caisses de retraite et vise à déterminer les modalités envisageables de fin de carrière.

6.2. Aménagement spécifique des horaires de travail et du temps de travail

Tout collaborateur âgé de 55 ans et plus, dont la pénibilité du poste ou l'état de santé le justifie, peut demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Cette autorisation est accordée par le président de la compagnie consulaire ou son délégataire, au vu de la situation du collaborateur concerné et compte tenu des nécessités de service.

Les modalités particulières d'aménagement du temps de travail en faveur des collaborateurs seniors (temps partiel organisé sur la semaine, sur le mois, l'année) sont examinées par les instances représentatives du personnel dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 7

Travail à temps partagé

Le développement du travail à temps partagé dans un ou plusieurs établissements publics ou de droit privé est de nature à faciliter l'emploi de collaborateurs seniors âgés de 55 ans et plus.

La mise en place du travail à temps partagé nécessite l'accord du collaborateur concerné, dans le respect des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou statutaires qui s'appliquent.

Article 8

Actions en faveur de la transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de chaque compagnie consulaire doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les moyens mis en œuvre doivent permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé d'une mission et celui qui la reprendra à terme.

Tout collaborateur âgé de 55 ans et plus, volontaire, ayant une légitimité professionnelle reconnue, peut être amené à exercer une mission de tutorat. Si nécessaire, la compagnie consulaire lui facilitera l'accès à des formations adaptées.

L'exercice de cette mission devra être pris en compte dans l'organisation du travail et dans l'appréciation des résultats individuels.

CHAPITRE II

Outils optionnels à disposition des compagnies consulaires

Article 9

Utilisation spécifique du compte épargne-temps

Dès lors que les conditions légales, réglementaires et conventionnelles sont remplies, tout collaborateur peut demander l'ouverture d'un compte épargne-temps.

Dans le cadre du présent accord, une compagnie consulaire peut, par accord local, prévoir des modalités spécifiques d'abondement et d'utilisation du compte épargne-temps au profit des collaborateurs âgés de 55 ans et plus.

Les accords locaux pourront notamment prévoir pour les salariés de 55 ans et plus :

- la possibilité d'épargner des jours de congés ou de RTT dans la limite de la moitié des jours acquis sur l'année ;
- la possibilité de prévoir des abondements spécifiques seniors pour ceux qui acceptent une mobilité, un tutorat, une mission spécifique ;
- des possibilités d'utilisation particulière du compte épargne-temps (CET) pour les seniors :
 - pour un congé précédant immédiatement la retraite ;
 - pour financer un congé pour création d'entreprise.

Article 10

Incitations financières

Les accords locaux peuvent prévoir :

- le principe de versement de primes exceptionnelles en cas de mobilité régionale ou nationale d'un senior ou de l'accomplissement avec succès d'une mission de tutorat ;

- le principe de l’octroi d’aides particulières de la CCI en faveur d’un collaborateur senior qui créerait son entreprise.

Ces primes ou aides financières peuvent être attribuées, sur décision du président ou de son délégataire, en reconnaissance d’actions particulières engagées par un salarié, dans le cadre du présent accord, qui ne peuvent faire l’objet ni d’une rémunération horaire ni d’une augmentation ou d’une promotion.

CHAPITRE III

Actions en faveur de l’amélioration et de l’aménagement des conditions de travail et de l’emploi

Article 11

Pénibilité au travail

En matière de pénibilité au travail, les orientations des présentes dispositions s’articulent autour de deux principales préoccupations : le suivi des risques d’usure physique prématurée et l’amélioration des conditions de travail.

11.1. Objectifs

La présente réflexion engagée par les partenaires sociaux sur les facteurs de pénibilité au travail a pour objectif de mieux prendre en compte les facteurs de pénibilité au travail et de permettre aux collaborateurs des compagnies consulaires d’être en mesure de travailler plus longtemps. Dans cette perspective, chaque compagnie consulaire devra entreprendre une démarche visant à :

- améliorer les conditions de travail pour réduire les risques de pénibilité liés à certains métiers ou à certaines situations professionnelles ;
- favoriser les conditions d’une motivation au travail tout au long de la vie professionnelle.

11.2. Etablissement d’un diagnostic local

Afin de pouvoir disposer d’un état des lieux de la gestion des âges et déterminer les facteurs de pénibilité, chaque compagnie consulaire doit établir, pour chaque métier, une analyse des facteurs susceptibles d’entraîner une usure physique prématurée et une moindre tolérance à certaines conditions de travail.

La méthode d’analyse, qui doit être appliquée à tous les métiers, s’articule autour de deux axes : la pénibilité physique et la pénibilité psychique.

1. En matière de pénibilité physique, doivent notamment être identifiés les facteurs suivants :

- métiers particulièrement exposés au niveau de risques articulaires ou musculaires et notamment métiers nécessitant des efforts physiques particuliers (port de charges...) ou engendrant des postures physiques pénibles ;
- métiers présentant des risques de baisse des capacités fonctionnelles ;
- métiers présentant des risques de perte des capacités sensorielles (bruit, luminosité, température...) ;

- métiers soumis à un aménagement spécifique du temps de travail (horaires décalés, rythmes alternés, travail de nuit...),

et, d'une façon générale, toutes les situations professionnelles présentant des risques d'usure physique prématurée.

2. En matière de pénibilité psychique, doivent notamment être identifiés les facteurs suivants :

- métiers impliquant régulièrement un travail dans une forte urgence ;
- métiers impliquant de tenir des rythmes soutenus d'activité sur une période longue ;
- métiers impliquant un travail isolé,

et, d'une façon générale, toutes les situations professionnelles présentant des risques de vieillissement professionnel prématuré.

Pour chacun des métiers identifiés comme susceptibles d'engendrer une usure physique professionnelle ou un vieillissement prématuré, les compagnies consulaires devront se doter de différents indicateurs, dont au minimum :

- une pyramide des âges ;
- un état de l'ancienneté des collaborateurs ;
- un état de l'absentéisme par âge, par service et par catégorie de poste ;
- un état du taux de rotation par âge, par service et par catégorie de poste.

Ce diagnostic sera présenté, pour information, au comité d'hygiène et de sécurité, puis à la commission paritaire locale.

11.3. Mise en place d'un plan d'actions partagé

Une fois le diagnostic établi, chaque compagnie consulaire engage une démarche de résolution de problèmes et de préparation de plan d'actions visant à prévenir les facteurs de pénibilité et à améliorer les conditions de travail. Les représentants du personnel sont saisis pour avis sur la méthode et sur la démarche qui sont proposées et sont informés au moins une fois par an des mesures et actions déployées.

Cette démarche doit s'articuler autour de 2 orientations essentielles :

- une démarche d'amélioration des conditions de travail :
 - engagement d'actions ergonomiques pour faire évoluer les conditions de travail ;
 - engagement d'une réflexion sur les systèmes d'aménagement et d'organisation du temps et du rythme de travail ;
- une démarche d'identification des parcours professionnels :
 - examen des parcours professionnels des collaborateurs occupant des postes répertoriés comme susceptibles d'engendrer une usure physique prématurée ou un vieillissement professionnel ;
 - examen des possibilités de reclassement total ou partiel des personnes pour lesquelles une mobilité est nécessaire.

11.4. Bilan de santé spécifique

A partir de 55 ans, chaque collaborateur peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de santé adapté, financé par la compagnie consulaire, réalisé par un organisme spécialisé avec lequel la compagnie consulaire a contracté un accord spécifique. Toute demande ne peut faire l'objet que d'un report de 1 an maximum, dûment motivé.

11.5. Bilan annuel

Un bilan annuel des actions menées en matière de réduction des facteurs de pénibilité est présenté chaque année au CHSCT.

Article 12

Modalités d'application

12.1. Suivi. – Interprétation. – Litiges

Un groupe de travail paritaire, composé de l'ACFCI et des représentants des organisations syndicales signataires, peut être saisi, pour avis, sur les modalités d'application des dispositions du présent accord.

12.2. Date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur après respectivement sa notification à l'ensemble des compagnies consulaires et son dépôt auprès des services de tutelle. Il est renouvelable tous les ans par tacite reconduction.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation sera adressée à l'ensemble des parties signataires et notifiée au service de tutelle.

Fait à Paris, le 23 novembre 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

L'emploi des seniors : les indicateurs de suivi

PRÉAMBULE

La présente annexe à l'accord-cadre relatif à l'emploi des seniors dans les compagnies consulaires s'inscrit dans le cadre de la réglementation issue de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 créant les articles L. 138-24 et suivants du code de la sécurité sociale.

Par le présent accord, les parties signataires entendent mettre en application, pour les services industriels et commerciaux gérés par les compagnies consulaires, les impératifs fixés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, en tant qu'il est requis d'assortir les domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs préétablis.

Les engagements ainsi pris au niveau national peuvent être appliqués directement par les services industriels et commerciaux.

Afin de réaliser les objectifs ainsi chiffrés, les services industriels et commerciaux disposent d'une palette d'outils offerte par le présent accord-cadre.

Article 1^{er}

Maintien du niveau d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

Le réseau consulaire s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus, au sein des services industriels et commerciaux gérés par les compagnies consulaires, par rapport à l'effectif total des services industriels et commerciaux, tel que constaté dans le cadre d'une enquête spécifique portant sur les effectifs présents au 31 décembre 2009, soit maintenu à un niveau minimal de 10 %.

Dans cette perspective, il est rappelé que le présent accord-cadre prévoit notamment des possibilités d'aménagement spécifique des horaires et du temps de travail en faveur des collaborateurs de 55 ans et plus dont la pénibilité du poste le justifie (art. 6.2 de l'accord-cadre).

Par ailleurs, les services industriels et commerciaux sont amenés à agir sur les conditions et l'environnement de travail afin que les salariés puissent rester plus longtemps en activité. A cette fin, ils sont invités à veiller à l'adaptation, notamment ergonomique, des postes de travail. En outre, tout salarié âgé d'au moins 55 ans peut bénéficier à sa demande d'un bilan de santé spécifique (art. 12.4 de l'accord-cadre).

Enfin, les compagnies consulaires sont incitées à développer le travail à temps partagé dans un ou plusieurs établissements publics ou de droit privé, de nature à faciliter le maintien et l'emploi de collaborateurs âgés de 55 ans et plus (art. 7 de l'accord-cadre).

Afin de parvenir à la réalisation de l'objectif chiffré de maintien dans l'emploi défini au 1^{er} alinéa, les services industriels et commerciaux sont incités à prendre toutes dispositions utiles, conformément à l'accord-cadre, afin de mettre en place les actions définies aux articles ci-après.

Article 2

Dispositions favorables à l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus

2.1. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Les parties signataires rappellent le principe de non-discrimination par l'âge, aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation professionnelle continue.

Afin de leur permettre de préparer dans de bonnes conditions la seconde partie de leur carrière, les salariés de droit privé de 45 ans et plus, employés au sein des services industriels et commerciaux des CCI, bénéficient, à leur demande, d'entretiens de parcours professionnels tous les 5 ans. Conformément à l'article 2 de l'accord-cadre, cet entretien est destiné à faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation, leur évolution professionnelle, etc. L'entretien de parcours professionnel est réalisé par le service ou la personne en charge des ressources humaines de la chambre, ou par un organisme extérieur choisi par la compagnie consulaire. Ces entretiens doivent porter notamment sur la détermination d'un ou de plusieurs objectifs professionnels pouvant déboucher sur un plan de développement, des actions de formation, de mobilité, de tutorat, etc.

Tous les salariés de droit privé des services industriels et commerciaux des compagnies consulaires doivent avoir bénéficié d'un entretien de parcours professionnel à l'expiration du présent accord.

Le nombre d'entretiens réalisés sera transmis pour consolidation nationale à l'ACFCI.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel, les salariés âgés d'au moins 45 ans et qui en ont exprimé le souhait lors de l'entretien de parcours professionnel bénéficient d'un bilan de compétences, effectué sur le temps de travail et dont le financement est assuré par la CCI, via le plan de formation (art. 3 de l'accord-cadre).

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

Les services industriels et commerciaux doivent veiller à ce que les actions de formation dispensées soient pleinement adaptées aux salariés en seconde partie de carrière.

Les compagnies consulaires ont l'obligation de mettre en place un suivi statistique de la participation aux actions de formation des plus de 55 ans (art. 3 de l'accord-cadre). Sur ce fondement, elles s'engagent à faire en sorte que le nombre des salariés de droit privé de leurs services industriels et commerciaux âgés de 55 ans et plus soit au moins équivalant à 12 % du total des salariés formés, au sein du service industriel et commercial, au 31 décembre 2012.

L'ACFCI réalisera un tableau de bord national, au moyen des chiffres fournis par les compagnies consulaires.

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

Dans le cadre d'une bonne gestion des carrières, il est important de valoriser et de transmettre les compétences aux jeunes générations.

Afin de développer les actions de tutorat, l'ACFCI s'engage à mettre en œuvre une campagne de communication nationale visant à promouvoir la transmission des compétences.

Une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale est accordée aux salariés de 55 ans et plus, dès lors qu'ils justifient des prérequis nécessaires.

L'objectif est de recenser 50 tuteurs âgés de 55 ans et plus pour l'ensemble des services industriels et commerciaux gérés par les compagnies consulaires d'ici au 31 décembre 2012.

Chaque service industriel et commercial fournira à l'ACFCI, via la compagnie consulaire concernée, le nombre de tuteurs identifiés pour consolidation nationale.

Des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés seront confiées en priorité aux salariés âgés de 55 ans ou plus.

Chaque service industriel et commercial fournira à l'ACFCI, via la compagnie consulaire concernée, le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus concernés par ces missions, pour consolidation nationale.

Article 3

Modalités de suivi

L'ACFCI est chargée de collecter l'ensemble des informations permettant de suivre les résultats des indicateurs retenues ci-dessus.

Chaque année, une information sera communiquée aux instances représentatives du personnel appropriées.

Article 4

Date d'application et durée de l'accord

Cet accord prend effet du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Au cours du second semestre 2012, les parties se rencontreront pour faire le point de l'application du présent accord et examiner l'opportunité de le reconduire.

Cet accord sera déposé auprès du ministère de tutelle et auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Une action sera entreprise par l'ACFCI afin qu'il puisse être assimilé à un accord de branche étendu couvrant ainsi l'ensemble des services industriels et commerciaux des CCI afin de les dispenser de la conclusion d'un accord local ou de la mise en œuvre d'un plan d'action.