

Brochure n° 3336

Convention collective nationale

IDCC : 2583. – **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES
OU EXPLOITANTES D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

ACCORD DU 28 OCTOBRE 2009
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : *ASET1050104M*
IDCC : *2583*

PRÉAMBULE

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes relevant des origines réelles ou supposées des personnes, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap reconnu, les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de lutte contre l'ensemble des discriminations et des dispositifs législatifs existants, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Au-delà de cette volonté, les entreprises de la branche ont aussi un intérêt économique et social à promouvoir la diversité et à continuer de concourir à l'intégration dans le monde du travail.

A ce titre, les entreprises doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité.

Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Lesdites dispositions sont articulées, d'une part, autour de principes directeurs et modalités communes relatifs aux différentes formes que peut revêtir la diversité et, d'autre part, au-delà de ces principes directeurs et modalités communes, traitent de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité, de l'égalité de traitement entre les salariés et plus globalement de l'égalité des chances, de la situation des salariés handicapés et des seniors, cela dans le cadre des négociations périodiques obligatoires prévues par le code du travail au niveau des branches professionnelles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

Article 2

Principes directeurs et modalités communes

a) Principes

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une race (1), leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou leur handicap.

(1) Au sens de la directive 2000/43/CE.

b) Engagement des dirigeants et mobilisation des acteurs

L'engagement personnel des dirigeants des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique peut et pourra se déployer avec efficacité à tous les niveaux des entreprises.

Ce déploiement passe notamment par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés.

c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de lever les obstacles existants et de mobiliser l'ensemble des acteurs des entreprises. A ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre devra être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée, s'ils ne disposent pas déjà des connaissances nécessaires, par une information ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veilleront à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier, autant que faire se peut, leurs canaux et leurs moyens de recrutement.

Ces principes se déclineront selon les deux axes suivants :

La prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existant dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises devront être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes handicapées en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis.

La garantie de l'objectivité des processus de recrutement

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise devra s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attacheront à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir sont appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne devront comporter aucun commentaire discriminatoire et auront pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'AGEFIPH pour les salariés handicapés.

e) Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

f) Mise en œuvre de moyens

Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, les moyens suivants seront mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- la désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant le cas échéant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.

g) Formation professionnelle

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définiront les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

h) Accès des salariés à des postes de responsabilité

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises rechercheront des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

i) Evaluation des dispositifs

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettront en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions réglementaires en vigueur.

j) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances seront définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux au respect des principes énoncés dans le présent accord.

Article 3

Egalité entre les femmes et les hommes et mixité

a) Recrutement

Principes :

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité des emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Modalités :

Les entreprises se donneront pour objectif, dans les recrutements de cadres, techniciens, agents de maîtrise, employés, ouvriers, que la part des femmes et des hommes parmi les candidats reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Elles suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité.

Lorsqu'un déséquilibre réel entre la proportion de femmes et d'hommes sera constaté dans les entreprises, celles-ci se fixeront des objectifs de mixité et mettront en œuvre des mesures transitoires de progression pour améliorer la situation et veilleront ensuite à éviter toute dégradation ultérieure. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, étudieront les raisons de ce déséquilibre et pourront émettre un avis.

b) Formation professionnelle

L'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

A ce titre, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes.

c) Promotion et mobilité

Principes :

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Dans ce cadre, les entreprises s'attacheront à prendre toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif.

Modalités :

Elles devront en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. De la même façon, elles s'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne constituent pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veilleront en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles seront attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

Elles étudieront des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein seront susceptibles de se libérer, ils seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités d'entreprise, partenariat avec les collectivités locales, etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploieront à ce que, dans la mesure du possible, les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité.

Elles rechercheront les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

Elles proposeront à tout salarié un entretien spécifique avant et après le congé maternité ou le congé parental.

d) Egalité salariale

Principe :

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique des entreprises et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Modalités :

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, de mesurer les écarts de rémunération qui persistent entre les femmes et les hommes, d'en déterminer les origines, et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer d'ici au 31 décembre 2010.

e) Mesures liées aux congés de maternité, d'adoption et parental

Les entreprises sont incitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles sont incitées à proposer aux salariés concernés un entretien avant le départ en congé de maternité, d'adoption et parental, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Il en va de même lors du retour de ces congés pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés. Les entreprises sont ainsi invitées à mettre en place un entretien en vue de faire le point sur les conditions de ce retour, les besoins de formation éventuels, la nécessité d'un accompagnement spécifique, notamment.

Les entreprises de la branche s'engagent à analyser les éventuelles conséquences négatives sur le déroulement de carrière des congés parentaux.

f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagements du temps de travail, organisation du travail...).

Article 4

Egalité de traitement entre les salariés et égalité des chances

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats et exclure toute discrimination en fonction de l'origine, de la race ou de la nation ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés quelle que soit leur origine, leur race, ou leur nation, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, et ce indépendamment de leur origine, leur race ou leur nation.

En outre, conformément aux dispositions législatives en vigueur, est proscrite toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, notamment en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux.

Par ailleurs, les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Aussi, les entreprises devront se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veilleront au respect des principes directeurs et des modalités communes prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

Article 5

Les salariés handicapés

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir devront reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

Principe :

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés handicapés.

Modalités :

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la transmission des offres d'emploi à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés handicapés ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques susceptibles d'accueillir des salariés handicapés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés handicapés, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés handicapés relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi ;
- la facilitation de la reconnaissance Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (anciennement Cotorep) par l'assistance des entreprises aux démarches administratives des salariés concernés ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail, pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations de handicapés ou spécialisés.

De façon plus générale, les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veilleront à respecter, tant au regard de la lettre que dans l'esprit, les dispositions législatives en vigueur qui prévoient que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

Article 6

Les seniors

Sous réserve des dispositifs existant en matière de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS), les parties signataires affirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre, l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises feront les meilleurs efforts pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attacheront plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

a) L'entretien de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, qui suit son 45^e anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par les entreprises, a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

b) La formation professionnelle

Le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les modalités d'application du droit individuel à la formation (DIF) aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans peuvent la compléter au moyen de leurs droits au DIF, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise.

La période de professionnalisation : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans accèdent en priorité au dispositif de la période de professionnalisation.

c) La transmission des savoirs et des savoir-faire

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises pourront confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphes *a* et *b*) pour freiner le départ anticipé. A ce titre, les entreprises de la branche s'efforceront de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière prévu au paragraphe *a* du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

e) L'aménagement de fin de carrière

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent seront susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de la sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe a du présent article.

f) Recours à des CDD pour retour à l'emploi des seniors

Afin de faciliter le retour à l'emploi des personnes âgées de plus de 57 ans inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisée et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en œuvre ce levier de réinsertion dans les conditions prévues par les textes réglementaires et les dispositions conventionnelles interprofessionnelles en vigueur.

g) Négociation ou plan d'action relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises employant 50 salariés et plus

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'accord d'entreprise ou de groupe ou le plan d'action devront comporter un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Ils devront également prévoir des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur au moins 3 des 6 domaines d'action suivants :

- le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation ;
- l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat.

Pour chaque domaine d'action retenu, l'accord ou le plan devront fixer des objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

Par ailleurs, le plan d'action devra prévoir les modalités d'une communication annuelle de ces indicateurs et de leur évolution au CE ou, à défaut, aux DP. Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 28 octobre 2009.

A l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

Article 8

Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui feront l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- seront commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
- seront présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- seront exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunira au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se composera, d'une part de la délégation des organisations syndicales salariées et, d'autre part, de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

Article 9

Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 28 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

ASFA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

FAT UNSA.

Indicateurs de suivi

1. Structure et évolution des effectifs

a) Effectifs :

- répartition par sexe ;
- nombre et pourcentage des seniors (hommes/femmes) dans la population totale « 45 ans, 45-54 ans, 55-60 ans et 60 ans et plus) ;
- nombre et pourcentage des personnes en situation de handicap dans la population totale.

b) Répartition par catégorie (cadre/maîtrise/exécution) : hommes/femmes, seniors, personnes en situation de handicap.

c) Répartition des salariés à temps partiel par sexe, tranche d'âge, personnes en situation de handicap.

d) Nouveaux entrants :

- répartition par sexe, tranche d'âge, catégorie, personnes en situation de handicap ;
- ratio entre nombre de candidatures reçues de chaque sexe et nombre d'embauches réalisées.

e) Promotion des femmes et des hommes en nombre et en pourcentage, par classe.

2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Rémunération annuelle brute au sens de la RAG :

- ensemble du personnel (hommes/femmes) ;
- par catégorie (hommes/femmes).

3. Formation professionnelle

a) Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle et durée moyenne (par sexe, tranche d'âge, personnes en situation de handicap).

b) Domaines de formation (par sexe, tranche d'âge, personnes en situation de handicap).

c) Dispositifs de formations :

- tableau général (par sexe, tranche d'âge, personnes en situation de handicap) ;
- dont contrats et périodes de professionnalisation.

1. Nombre de salariés en ayant bénéficié par sexe, tranche d'âge, personne en situation de handicap.

2. Nombre total de contrats et périodes de professionnalisation.