

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

IDCC : 1278. – **PERSONNELS PACT ET ARIM**  
**(Centres pour la protection,**  
**l'amélioration et la conservation de l'habitat**  
**et associations pour la restauration immobilière)**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2009**  
**RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS**

NOR : *ASET1050139M*  
IDCC : 1278

---

**PRÉAMBULE**

La loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2009 fait obligation aux entreprises d'au moins 50 salariés (ETP équivalents temps plein) de disposer soit à leur niveau, soit à celui de la branche d'un accord sur l'emploi des seniors (ou à défaut d'un plan d'action) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et prévoit des pénalités si un tel dispositif n'est pas mis en place.

Les données recueillies au 31 décembre 2008 dans le cadre de l'observatoire de branche permettent de repérer les associations et les salariés concernés au sein du mouvement PACT :

- 9 associations concernées ou potentiellement concernées (au-dessus et immédiatement en dessous du seuil de 50 salariés) totalisent 735 salariés (soit 34 % de l'effectif total du mouvement hors emplois aidés), dont 269 ont 45 ans et plus, 153 ont 50 ans et plus, 58 ont 55 ans et plus ;
- la part des salariés de 45 ans et plus représente ainsi 37 % de l'effectif de ces associations, avec une variation autour de cette moyenne selon les associations (dans la fourchette de 22 % à 45 %) ;
- l'effectif des 269 salariés de 45 ans et plus des associations de ce champ se répartit spécifiquement selon les métiers avec la part prégnante en gestion sociale, d'immeuble ou locative (36 % de l'effectif)

et dans l'administration (21 %), puis l'encadrement (13 %), le technique (11 %), le conseil habitat (9 %) et les études animations (6 %) puis la comptabilité (3 %) et la documentation (1 %).

Les salariés seniors représentent ainsi une proportion importante du nombre de salariés de la branche. Les fortes évolutions touchant à la réalisation des missions font d'eux tout à la fois des destinataires privilégiés de la formation professionnelle pour adapter et développer leurs compétences et les qualifications, mais aussi des ressources internes importantes pour faciliter le transfert des savoirs et des savoir-faire vers les salariés plus jeunes. Les parties souhaitent notamment veiller à une bonne articulation entre les actions en faveur des salariés seniors et les dispositions de la nouvelle loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

En conséquence, les parties entendent au travers du présent accord promouvoir l'emploi des salariés âgés tout en préservant l'emploi des salariés plus jeunes.

Elles s'accordent pour favoriser la mise en œuvre des mesures de l'accord dans l'ensemble du mouvement PACT, au-delà des associations directement concernées en raison de leur effectif salariés.

Le présent accord vise à définir des actions concrètes favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés dans l'entreprise. Il comporte :

- un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés associées à des indicateurs et des objectifs chiffrés.

L'annexe I rappelle la définition applicable en matière de seuil d'effectif.

L'annexe II donne la liste des associations concernées ou potentiellement concernées en rappelant leur effectif au 31 décembre 2008 (hors emplois aidés).

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

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

Les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 8 % de l'effectif total des organismes visés par le présent accord.

Les deux parties se fixent comme objectif de maintenir ce même niveau avec la perspective de le voir progresser au taux de 9 % au terme de l'accord (ce gain de 1 point équivalant à une augmentation de 12,5 % de cette tranche d'âge).

## **Article 2**

### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés*

Le décret n° 2009-560 mentionne 6 domaines parmi lesquels 3 domaines au moins doivent donner lieu à une ou plusieurs dispositions favorables assorties d'un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les domaines et actions privilégiés par les parties signataires pour être conduites dans les organismes relevant de la convention collective nationale PACT et ARIM visés par le présent accord sont les suivants :

#### 2.1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Action : lutter contre la discrimination par l'âge lors du recrutement.

Objectif : diffuser un document de sensibilisation auprès des 9 organismes visés par le présent accord (diffusion de 9 documents).

Indicateur : nombre de documents diffusés.

#### 2.2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Action : faciliter les parcours professionnels dans la durée et accompagner la 2<sup>e</sup> partie de carrière.

Objectif : diffuser le recours à des outils dynamiques de GRH (congé formation, bilan de compétences, VAE...) et prendre en compte les dispositions de la loi sur l'orientation et la formation du 24 novembre 2009 en permettant à 100 % des salariés de 45 ans et plus d'avoir un entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière sur la période du présent accord.

Indicateur : proportion de salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à un entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière sur la durée de l'accord.

Action : mobiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (dans le cadre des travaux finançables sur les fonds de la professionnalisation).

Objectif : produire et diffuser des études incluant la problématique seniors (diffusion des pratiques d'entretiens et bilans, recours au télétravail...) à raison d'une étude par an.

Indicateur : nombre d'études réalisées diffusées et de thèmes abordés sur la durée de l'accord.

#### 2.3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Action : renforcer la prévention des risques professionnels et identifier les risques d'usure professionnelle.

Objectif : réaliser un inventaire annuel des actions de prévention des risques professionnels réalisées dans les organismes visés par le présent accord et prévoir un point d'information annuel à ce sujet au sein de chaque organisme avec les instances représentatives du personnel.

Indicateur : nombre d'inventaires et de points d'information sur la durée de l'accord.

#### 2.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Action : communiquer annuellement sur l'accès à la formation selon l'âge.

Objectif : développer la connaissance de l'effort formation en faveur des salariés de 45 ans et plus des organismes visés par le présent accord, en termes de publics concernés et de thèmes de formation, en prévoyant un bilan annuel à ce sujet au sein de chaque organisme avec les instances représentatives du personnel.

Indicateur : nombre de bilans de l'effort formation sur la durée du présent accord.

## 2.5. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Action : confier des missions d'accompagnement des salariés nouvellement recrutés ou en prise de poste.

Objectif : assurer la transmission des savoirs et compétences des salariés partant en retraite vers les nouveaux arrivants (recrues ou mobilité interne dans le cadre de la pérennité du poste) pendant les mois précédant le départ du salarié senior et cela pour 100 % des salariés partant en retraite.

Indicateur : proportion de salariés partant en retraite ayant assuré la transmission.

## 2.6. Autres actions

Le suivi de l'accord fera également apparaître les autres actions menées dans la branche et non explicitement mentionnées ci-dessus, de manière à pouvoir les porter à connaissance et ainsi favoriser l'emploi des seniors.

### Article 3

#### *Modalité de suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord et de la réalisation de l'objectif chiffré*

Une information sur les domaines relevant de l'accord sera périodiquement diffusée aux organismes concernés pour les accompagner dans la mise en œuvre des dispositions retenues. Une rubrique « emploi seniors » est créée à cet effet dans l'intranet de la fédération des PACT.

Un tableau de bord type est mis en place pour le suivi de la réalisation des actions au niveau des organismes concernés reprenant les domaines et objectifs mentionnés aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Les tableaux font l'objet d'une consolidation périodique dans le cadre de l'observatoire du mouvement PACT et de la publication d'un rapport annuel présenté et discuté au sein de la CPNEF, portant sur les indicateurs associés aux dispositions et sur l'évolution de leurs résultats et permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs.

Les parties pourront procéder à d'éventuels aménagements de l'accord par voie d'avenant.

### Article 4

#### *Durée de l'accord*

En application du décret n° 2009-560, le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### Article 5

#### *Champ d'application et portée de l'accord*

5.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

## **Article 6**

### *Publicité*

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Il est soumis à l'avis de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) qui dispose d'un délai de 3 mois pour le valider ou non.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNCPACT.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

### **Règles de décompte de l'effectif**

L'effectif est calculé selon les règles fixées par le décret n° 2009-564 et sera apprécié chaque année au 31 décembre, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

Doivent être pris en compte les salariés liés par un contrat de travail (temps plein, intermittent ou mi-temps à durée indéterminée ou déterminée), les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure présents dans les locaux et y travaillant depuis au moins 1 an et les salariés temporaires.

Les CDD, les mises à disposition par une entreprise extérieure (MAD) ou travail temporaire ne sont pas pris en compte lorsqu'il s'agit de remplacement de salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, congé parental éducation, congé d'adoption...).

Modalités de décompte : pris en compte intégralement : CDI temps plein, travailleurs à domicile ; pris en compte partiellement : CDD, travailleurs temporaires, MAD sont pris en compte dès lors que présent et travaillant dans l'entreprise depuis 1 an (la loi n'exige pas que leur présence soit continue) ; salariés temps partiel pris en compte en divisant la somme totale des horaires figurant dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Exemple pour temps partiel : 5 salariés à temps partiel dans une entreprise effectuant chacun et respectivement 30 heures, 27 heures, 24 heures, 20 heures, 18 heures = 119 heures ; horaire de travail dans l'entreprise 35 heures + 7 salariés temps plein :  $119/35 = 3,4 + 7 =$  effectif de l'entreprise 10,4 salariés.

## ANNEXE II

### Liste des associations concernées ou potentiellement concernées (Effectif en nombre de salariés hors emplois aidés au 31 décembre 2008)

CRITÈRES	TOTAL	SEXE		TEMPS DE TRAVAIL		ÂGE					45 ans et +
		Hommes	Femmes	Temps plein	Temps partiel	20 ans à 29 ans	30 ans à 39 ans	40 ans à 49 ans	50 ans et +	45 ans et +	
PACT métropole Nord .....	237	71	166	194	43	38	75	66	58	91	38 %
PACT Seine-Saint-Denis .....	84	29	55	81	3	22	23	21	18	31	37 %
PACT Drôme Cald .....	73	27	46	37	36	8	17	30	18	33	45 %
PACT Pas-de-Calais (1) .....	69	18	51	50	19	7	20	25	17	30	43 %
PACT Bouches-du-Rhône .....	64	17	47	46	18	16	23	18	7	14	22 %
PACT Paris .....	57	11	46	49	8	12	21	17	7	17	30 %
PACT Hainaut .....	54	18	36	44	10	8	18	12	16	22	41 %
PACT Pays basque .....	49	18	31	35	14	13	17	12	7	13	27 %
PACT Dunkerque CCN PACT .....	48	13	35	35	13	7	14	22	5	18	38 %
Total .....	735	222	513	571	164	131	228	223	153	269	37 %
(1) PACT d'Arras, Pas-de-Calais Ouest, Saint-Omer ayant fusionné en juin 2009.											