

Brochure n° 3271

Convention collective nationale

IDCC : 1631. – **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

ACCORD DU 21 JANVIER 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050152M*

IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Vu l'article 87 de la loi n° 2008-1330 sur le financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, ainsi que la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et ses décrets d'application ;

Considérant qu'aucune personne ne peut être écartée, en raison de son âge, d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus de conclure le présent accord de branche, qui a pour vocation de déterminer les objectifs concernant l'emploi des seniors dans la branche HPA, et de définir des actions adaptées pour permettre aux entreprises qui la composent d'atteindre les objectifs ainsi fixés.

Ces actions ont pour finalité :

- de donner aux salariés des perspectives d'évolution de carrière, notamment concernant leur seconde partie de carrière avec une priorité d'accès à des actions de formation adaptées (art. 3.1) ;

- d'aménager la seconde partie de carrière des salariés seniors en mettant en place des actions spécifiques (art. 3.2) ;
- de développer le tutorat des seniors au sein des entreprises (art. 3.3).

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 étendu du 25 octobre 1995, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2

Objectif général

Au préalable, les partenaires sociaux conviennent de définir la notion de seniors. Celle-ci doit être entendue comme visant les salariés âgés de 55 ans et plus, sauf dans les domaines précis où un âge spécifique est précisé dans le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent en vue d'un maintien de 20 % du nombre des seniors présents dans la branche, jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein, en tenant compte de leurs souhaits et leurs aptitudes physiques. Ce pourcentage représente le taux minimal de salariés de 55 ans et plus présents au sein de la branche pour les 3 années à venir, soit jusqu'au 31 décembre 2012. Cet indicateur sera apprécié au travers du rapport annuel de branche et dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article 4 ci-dessous.

Article 3

Domaines d'action en faveur du maintien dans l'emploi des seniors

Les partenaires sociaux ont décidé, après négociations, de retenir plus particulièrement, 3 domaines d'action obligatoires en faveur du maintien dans l'emploi des seniors.

3.1. Mesures en faveur de l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3.1.1. Entretien professionnel de seconde partie de carrière

Mise en place d'une priorité d'accès des seniors à l'entretien de seconde partie de carrière

Chaque salarié de 50 ans et plus ayant au moins 2 ans d'ancienneté se verra proposer un entretien de seconde partie de carrière durant la période 2010-2012, au cours duquel seront obligatoirement évoqués les thèmes suivants :

- l'évolution des métiers ;
- les perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ses besoins éventuels en formation ;
- son évolution professionnelle.

Cet entretien pourra avoir lieu ensuite tous les 3 ans à la demande du salarié.

L'entretien de seconde partie de carrière est destiné :

- à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ;
- à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle ;
- à examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel mis en place par l'entreprise.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés de 50 ans et plus soient informés de l'entretien de seconde partie de carrière dans la période 2010-2012.

Indicateur de suivi : nombre total de salariés de 50 ans et plus informés sur l'entretien.

Dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés âgés de 45 ans et plus

Les salariés âgés de 45 ans et plus bénéficieront, sur leur demande, d'entretiens individuels en vue de leur évolution professionnelle, et afin d'évaluer leurs besoins en formation, selon les mêmes finalités que ci-dessus.

Ces actions de formation pourront consister, notamment, en des formations à la qualité de formateur permettant une intégration ultérieure dans les centres de formation de la profession.

Cet entretien sera acté sur le passeport formation du salarié, restant sa propriété.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne pour objectif chiffré que 100 % des salariés d'au moins 45 ans ayant sollicité un entretien professionnel de seconde partie de carrière en bénéficient.

Indicateurs de suivi :

- nombre total de salariés de 45 ans et plus ayant eu un entretien ;
- nombre total de salariés de 45 ans et plus ayant demandé un entretien.

3.1.2. Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Priorité d'accès des seniors au bilan de compétences

Les partenaires sociaux s'engagent à développer une priorité d'accès au bilan de compétences des salariés âgés de 45 ans et plus, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté, afin de leur permettre d'élaborer leur projet professionnel pour la seconde partie de carrière.

La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise de ce dispositif.

Ce bilan de compétence fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé par l'OPCA de branche.

Il sera réalisé prioritairement dans le cadre de l'OPCA de branche ou, à défaut, par tout autre dispositif relatif à la formation.

Objectif chiffré : 50 % des demandes formulées dans ce cadre seront acceptées.

Indicateur de suivi : nombre de demandes acceptées.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche. Il sera demandé à la CPNEFP de prévoir cette mention dans les prochains rapports de branche et de suivre l'évolution de cet indicateur.

Information et valorisation du dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Il s'agit d'informer les entreprises et les salariés sur le dispositif de la VAE et de le valoriser auprès d'eux.

Pour ce faire, les partenaires sociaux conviennent de demander à l'AGE-FOS-PME d'établir un guide d'appui en faveur d'une démarche de VAE, destiné aux salariés de 45 ans et plus, ainsi qu'un passeport formation, en collaboration avec la CPNEFP de la branche.

Objectif chiffré : le guide d'appui à la démarche VAE et le passeport formation seront diffusés à 100 % des entreprises de la branche et à leurs salariés.

Indicateur de suivi : nombre de guides sur la VAE et nombre de passeports formation réalisés et diffusés aux entreprises et salariés de la branche. Cet indicateur devra être mentionné dans le rapport annuel de branche.

Accompagnement des seniors dans leurs demandes de VAE

La branche souhaite apporter un soutien matériel aux salariés de 45 ans et plus qui s'engageront dans une telle démarche. La fédération patronale, aux niveaux national, régional et départemental, entend apporter son aide aux salariés dans le choix du prestataire, la recherche d'information et le suivi administratif. Les entreprises apportent une aide matérielle et logistique au salarié engageant ainsi une VAE.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 20 % des salariés de 45 ans et plus aient accès à la VAE.

Indicateurs de suivi :

- nombre de VAE acceptées des salariés de 45 ans et plus ;
- nombre total de demandes de VAE.

Cet indicateur sera mentionné dans le rapport annuel de branche.

3.2. Mesures en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

3.2.1. Suivi médical particulier

Les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'un suivi médical renforcé tous les ans.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés d'au moins 50 salariés bénéficient d'une visite médicale annuelle.

Indicateur de suivi : nombre de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale annuelle.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de la branche devront se mettre en relation avec le médecin du travail ou le service médical interentreprises compétent, afin d'assurer l'annualisation de la visite médicale dès qu'un salarié atteint l'âge de 50 ans.

3.2.2. Amélioration des conditions de travail et sécurité

Des actions de prévention et de sécurité ciblées sur la protection de la santé physique et morale des seniors au travail seront mises en place dans les entreprises, par le biais notamment du document unique d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

L'une des premières étapes de la prévention doit en effet passer par la nécessaire valorisation du document unique, qui consigne les résultats des évaluations périodiques des risques professionnels dans les entreprises et par la mise en place de guides de prévention.

Les indicateurs associés concerneront l'adaptation des postes de travail identifiés comme pénibles, la réalisation de guides et leur diffusion, la tenue de stages de sensibilisation et de formation sur la pénibilité mais aussi la prévention des risques psycho-sociaux comme le stress, en particulier à destination de l'encadrement.

Les seniors bénéficieront ainsi de formations sécurité adaptées, en particulier une formation aux gestes et postures, en s'appuyant sur les programmes de formation établis par les syndicats régionaux ou départementaux de l'HPA ou des organismes externes (CRAM...).

3.3. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

3.3.1. Favoriser le tutorat des seniors

Les parties signataires entendent favoriser le tutorat en tant que mission à part entière bénéficiant pour ce faire d'une organisation et de moyens spécifiques, sans que cette orientation puisse constituer une quelconque voie de relégation pour les salariés concernés.

Les entreprises sont incitées à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires, justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Les seniors volontaires bénéficient prioritairement, si nécessaire, des formations propres à l'exercice du tutorat.

La fonction tutorale sera développée dans les entreprises, afin de favoriser, notamment, la transmission des savoirs et savoir-faire aux nouveaux embauchés dans l'entreprise, aux salariés en formation et aux jeunes sous convention de stage avec l'entreprise.

Règles devant présider à l'accès et à l'exercice de la fonction tutorale :

- la fonction tutorale est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum 2 personnes simultanément ;
- la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accompagnement de la fonction de tuteur devra être dispensée préalablement au salarié concerné ;
- le tuteur doit disposer des moyens et du temps nécessaires pour exercer ses fonctions tutorales et se former sans qu'il soit porté préjudice à sa rémunération ;

- l'exercice d'une fonction tutorale doit faire l'objet d'une revalorisation et d'une reconnaissance appropriées ;
- la fonction tutorale doit pouvoir être exercée en assurant un équilibre avec les fonctions habituellement exercées au sein de l'entreprise.

Ainsi, de façon à favoriser la fonction tutorale du senior, celui-ci pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Objectif chiffré : la branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que le nombre de missions de tutorat exercé par des seniors représente au moins 20 % de ces missions, à l'issue de la période d'application du présent accord.

Indicateur de suivi : nombre de tuteurs de 50 ans et plus formés.

Cet indicateur sera mentionné sur le rapport annuel de branche.

Autres dispositions :

Il est préconisé que les missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage soient confiées en priorité à des salariés âgés de 50 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté. Ces fonctions doivent faire l'objet d'une reconnaissance ou d'une revalorisation appropriée.

Les partenaires sociaux demanderont à la CPNEFP de la branche de faire procéder au versement de la prime de tutorat par l'OPCA de branche directement au salarié-tuteur.

Mise en place par la CPNEFP d'une fiche synthétique reprenant les modalités de déroulement de l'entretien de seconde partie de carrière, ainsi que tout document utile.

Article 4

Modalités de suivi de l'accord

4.1. Création d'une commission paritaire de suivi de l'emploi des seniors dans la branche

Celle-ci sera composée, en nombre égal, de représentants des organisations syndicales représentatives de salariés et de représentants de l'organisation patronale, se réunissant dans les conditions suivantes : au moins 1 fois par an. Si nécessaire et en fonction de l'évolution de la situation, cette commission pourra proposer des aménagements au présent texte, par avenant soumis à la négociation collective.

4.2. Suivi des indicateurs

Les indicateurs de suivi retenus aux articles ci-dessus permettent de suivre les objectifs chiffrés des dispositions retenues dans le présent accord de branche. Ils feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche. Les objectifs chiffrés s'entendent au niveau de la branche.

Un bilan sera communiqué aux entreprises de la branche, *via* le site FNHPA et la presse professionnelle.

Les entreprises de la branche ayant des représentants du personnel devront leur transmettre, sous réserve du respect des obligations spécifiques qui leur incombent en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel.

Article 5

Impérativité et hiérarchie des normes

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'aucun accord collectif, de quel que niveau qu'il soit, ne peut déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 6

Date d'effet. – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010. Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 7

Dépôt. – Extension. – Demande d'avis

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

En outre, au même moment que le dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail de Paris, le présent accord de branche fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, selon les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 21 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO.