

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**
(Centres de conditionnement,
de commercialisation et de transformation)

ACCORD DU 20 JANVIER 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050254M*

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties au présent accord sont conscientes des enjeux économiques et sociaux liés au taux d'emploi des salariés qu'il est convenu désormais de qualifier de seniors.

Cet accord s'inscrit dans la politique de la branche visant notamment à veiller au principe de non discrimination, tout particulièrement en fonction de l'âge, qu'il s'agisse de l'accès à l'emploi ou de l'évolution des carrières professionnelles quel que soit l'âge.

Il s'agit également de mieux prendre en compte les aspects favorables de la diversité, les salariés seniors constituant une composante essentielle du capital humain des entreprises.

En conséquence, les parties signataires entendent mettre en œuvre, par le présent accord, les nouvelles dispositions légales et réglementaires en faveur de l'emploi des seniors, à savoir :

- la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 (art. 87) ;
- le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la sécurité sociale pour les accords et plans d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

L'ensemble de ce dispositif est codifié aux articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Il est donc convenu, sur cette base, de développer des actions spécifiques en favorisant le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour agir plus particulièrement sur :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles avec la mise en place d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ;
- 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 développement du tutorat ;
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

Les domaines d'actions définis par le présent accord pourront être adaptés ou modifiés en fonction du bilan qui sera dressé au terme du délai de 3 ans.

Par ailleurs les partenaires sociaux s'accordent pour considérer qu'il est nécessaire d'agir au sein des entreprises pour mettre en œuvre une véritable campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors et la transition entre le statut d'actif et de retraité.

Cette démarche doit permettre aux employeurs, comme aux représentants du personnel et aux salariés, de reconnaître l'intérêt que la lutte contre les discriminations liées à l'âge impliquant une évolution des relations de travail avec les salariés seniors représente pour la collectivité.

CHAPITRE I^{er}

Clauses techniques

Article 1.1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises ou aux groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, employant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, relevant du champ d'application de la convention collective des œufs et produits d'œufs, non couvertes à la date d'entrée en vigueur du présent accord, par un accord

d'entreprise ou de groupe, conclu en application de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale, ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors, validé par l'administration.

Les partenaires sociaux conviennent donc que toute entreprise ou groupe répondant à la définition ci-dessus pourra faire une application directe et volontaire du présent accord.

En outre, il est convenu, s'agissant des entreprises dont l'effectif comporte au moins 300 salariés, ou appartenant à un groupe dont l'effectif comporte au moins 300 salariés, qu'elles ne pourront établir directement un plan d'action au niveau du groupe sans avoir ouvert préalablement une négociation collective, sous réserve de l'existence de délégués syndicaux représentatifs et ayant la capacité de conclure un accord collectif à l'échelle du groupe, au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-4 et L. 2232-34 du code du travail.

Sous la seule réserve de l'alinéa précédent, les entreprises ou groupes d'au moins 300 salariés ne sont pas soumis juridiquement au contenu du présent accord, mais pourront s'en inspirer.

Il est rappelé que les effectifs sont appréciés au 31 décembre de chaque année, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs, déterminés chaque mois.

Dans les entreprises de 50 à 299 salariés il ne pourra être dérogé au contenu des domaines d'action retenus par le présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2

Durée. – Entrée en vigueur

Conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale, le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande de validation à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à la condition suspensive de l'obtention de l'avis favorable de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Il en résulte qu'en cas d'avis défavorable, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

Cette validation sera opposable aux organismes chargés du recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

Sous cette réserve, le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010 pour une durée de 3 ans. Il cessera donc de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation sur l'emploi des salariés âgés en faisant le bilan des mesures mises en œuvre par le présent accord.

Article 1.3

Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera

l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

CHAPITRE II

Mesures destinées à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés seniors

Article 2.1

Objectif général de progression du taux de seniors maintenus dans l'emploi

Les parties signataires considèrent qu'il est de l'intérêt des entreprises et des salariés de promouvoir l'expérience et les savoir-faire acquis par les salariés seniors pour permettre la poursuite d'un exercice professionnel motivant dans le même emploi, avec le cas échéant une évolution des fonctions ou vers un emploi différent s'il est plus adapté.

Les compétences acquises par les salariés seniors représentent en effet une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise.

Dans ce sens, l'objectif de développement et de maintien dans l'emploi des seniors est de faire progresser de 1 point le pourcentage de salariés seniors de 55 ans ou plus employés au sein de la branche professionnelle, sur une période de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010 et de réévaluer ce taux si nécessaire en fonction des besoins au bout des 3 ans.

Il est précisé que le taux d'emploi connu des salariés seniors par rapport à l'ensemble des salariés de la branche, servant de référence à ce calcul, est de 4,5 % à la date du 30 septembre 2009.

L'objectif est donc d'atteindre 5,5 % au niveau de la branche, dans le délai de 3 ans précité.

L'ensemble des mesures opérationnelles contenues dans le présent accord doivent permettre de parvenir à l'atteinte de cet objectif.

L'évolution de ce taux permettant le suivi de cet objectif figurera dans le rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Article 2.2

Mesures relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles des seniors

Les parties reconnaissent qu'il est important de bien appréhender l'expérience et les compétences acquises par les salariés seniors afin de les valoriser et d'en tenir compte en termes d'évolution professionnelle.

Cela justifie la mise en œuvre dans des conditions adaptées d'un entretien professionnel de deuxième partie de carrière ainsi que le développement du bilan de compétences au profit de ces salariés.

2.2.1. L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière

L'employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences et ses éventuels besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Cet entretien de deuxième partie de carrière répond également aux obligations relatives au bilan d'étape professionnel mis en place par l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la GPEC, ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail relatives à l'entretien professionnel.

Tous les salariés concernés qui le souhaitent bénéficieront d'un entretien au cours de la période 2010-2012.

Cet entretien sera spécifique ou les thèmes qu'il comporte pourront constituer une partie d'un entretien professionnel annuel, quelle qu'en soit la nature, nouvellement institué ou déjà mis en place par l'entreprise.

Par la suite, tous les 3 ans, le salarié qui en formulera la demande bénéficiera d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent librement les modalités et le contenu de ces entretiens, sous réserve que soient abordés au minimum les sujets suivants :

- les perspectives d'évolution de l'emploi occupé dans une approche de GPEC ;
- le point sur les compétences du salarié, leur adéquation avec l'emploi occupé et son employabilité de manière plus générale et ses éventuels besoins de formation ;
- l'intérêt ou la nécessité selon les cas d'une évolution professionnelle ainsi que le souhait éventuel de mobilité du salarié ;
- la présentation de l'ensemble des dispositifs de formation à la disposition du salarié ;
- les conditions d'élaboration d'un projet professionnel prenant en compte la situation de l'entreprise, l'expérience professionnelle acquise et les souhaits émis par le salarié ;
- le point sur les éventuelles difficultés rencontrées dans l'exercice des fonctions et les solutions éventuellement envisageables pour y remédier ;
- pour les salariés de 55 ans et plus, les possibilités d'aménagement de fin de carrière existant dans l'entreprise ;
- le salarié sera également informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien devra faire l'objet d'une synthèse écrite dont un exemplaire sera remis au salarié.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés sur les modalités pratiques de mise en œuvre de l'entretien de deuxième partie de carrière.

2.2.2. Le bilan de compétences

A leur initiative, ou sur proposition de leur hiérarchie après acceptation du salarié, les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent bénéficier prioritairement d'un bilan de compétences destiné à faciliter la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de carrière.

Ce bilan de compétences fait l'objet d'une convention avec un organisme agréé choisi et payé par l'entreprise (sauf si celui-ci est pris en charge par le FONGECIF).

Le salarié pourra mobiliser à cette occasion son DIF.

Si le salarié le souhaite, et dans l'objectif de permettre à l'entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse de son bilan de compétences sera remise par ses soins à la direction des ressources humaines. En fonction des possibilités de l'entreprise et des souhaits du salarié, un programme de formation personnalisé pourra ensuite être élaboré et mis en œuvre si le projet professionnel le nécessite.

L'entreprise répondra dans un délai maximal de 9 mois au salarié senior (plus de 45 ans) qui formulera une demande de formation à l'issue d'un bilan de compétences.

Article 2.3

Mesures relatives au développement des compétences, des qualifications et de l'accès à la formation des seniors

2.3.1. Principes

La confortation, l'adaptation ou la redéfinition du parcours professionnel de deuxième partie de carrière nécessite généralement de développer des actions de formation ciblées et plus globalement de favoriser l'accès à la formation des salariés seniors.

Aussi, les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle constitue un vecteur essentiel du maintien dans l'emploi des salariés seniors.

Ils rappellent leur attachement à l'application du principe d'égalité devant l'accès aux formations dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel des salariés seniors.

Ils souhaitent ainsi favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle qui constitue un outil efficace pour développer leur employabilité en proposant des formations adaptées pour maintenir leur employabilité ou permettre de s'orienter vers d'autres métiers.

2.3.2. Engagements

Part de financement du plan de formation réservée aux seniors

Lors de l'élaboration du plan de formation, les entreprises de la branche doivent tenir compte des besoins de formation des salariés seniors.

A cet effet, il est convenu qu'une part du financement du plan de formation soit réservée prioritairement aux salariés de 55 ans et plus dont le besoin de formation aura été identifié.

Cette part devra être au moins égale au pourcentage de salariés de plus de 55 ans employés dans l'entreprise par rapport à l'ensemble des salariés, le calcul étant effectué en équivalent temps plein à la date d'élaboration du plan de formation par l'entreprise.

Le calcul et le montant de ce pourcentage devra être communiqué au comité d'entreprise.

Priorité d'accès aux actions de professionnalisation,
bilan de compétences et VAE

Dans le cadre de ce budget dédié, les salariés de plus de 55 ans seront prioritaires pour l'accès à des actions de professionnalisation, de bilans de compétences, au congé de validation des acquis de l'expérience, au droit individuel à la formation.

En outre, devra être indiqué, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation, le nombre de formations suivies par les salariés de 55 ans et plus au cours de l'année précédente.

Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à l'employabilité des seniors. L'entreprise apportera, dans la mesure de ses possibilités, une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités qu'elle définira en interne, avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise ou, à défaut, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

D'une manière plus générale il est prévu que les entreprises s'engagent à diffuser les informations nécessaires « adaptées aux seniors » pour promouvoir la formation et faire comprendre aux salariés seniors l'intérêt de se former.

Article 2.4

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

2.4.1. L'aménagement du temps de travail par le recours au temps partiel des salariés de plus de 55 ans

Les salariés âgés de plus de 55 ans et plus désireux de transformer leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution des emplois disponibles dans leur catégorie professionnelle.

Dans cette hypothèse, les salariés âgés d'au moins 55 ans, qui concluront, en application du présent accord, un avenant de passage à temps partiel d'au moins 80 % de leur contrat à temps plein, auront la possibilité d'opter, pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse et des régimes complémentaires obligatoires de retraite, pour le maintien d'une assiette de cotisations à la hauteur de la rémunération correspondant à un temps plein et ce dans les conditions ci-après définies.

Pendant une durée maximale de 5 ans, la société prendra en charge 100 % du supplément de cotisations salariales et patronales résultant de cet élargissement d'assiette à hauteur d'une rémunération correspondant à un temps plein.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalant à un temps plein.

Les salariés qui refuseront cette proposition devront le faire par une mention expresse portée dans l'avenant de passage à temps partiel.

Les entreprises devront informer au préalable les salariés de l'existence de cette possibilité.

Conformément aux dispositions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale, cette prise par la société d'une partie des cotisations salariales n'est pas assimilable à une rémunération au sens de l'article L. 242-1 dudit code.

Pour les salariés âgés de plus de 55 ans qui seront passés d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel à compter de cet âge, l'indemnité de départ ou de mise à la retraite sera calculée sur la base d'une rémunération équivalant à un temps plein.

Chaque année, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, seront informés du nombre de salariés seniors ayant bénéficié de ce dispositif.

2.4.2. Utilisation du compte épargne-temps pour l'aménagement de fin de carrière

Le compte épargne-temps (CET) peut être utilisé par les salariés seniors pour financer tout ou partie d'une période de suspension du contrat travail (formation, passage à temps partiel, cessation anticipée d'activité...).

Dans l'hypothèse de la mise en place d'un CET par l'entreprise, il est convenu que l'entreprise attribue un abondement de 1 jour pour 10 jours apportés par le salarié senior (plus de 45 ans) qui utilisera tout ou partie de ses droits au CET pour aménager le temps de travail de sa fin de carrière.

Cet abondement sera définitivement acquis par le salarié sous réserve que l'utilisation de ses droits au CET précède de manière continue la rupture du contrat de travail pour cause de départ ou mise à la retraite.

Il est rappelé par ailleurs que les droits affectés au CET peuvent également être utilisés pour financer des prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque les droits affectés sur un CET sont utilisés dans le cadre de ce dispositif, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient des exonérations sociales et fiscales dans les mêmes conditions que les cotisations patronales finançant les régimes de retraite supplémentaire obligatoires.

Une exonération fiscale et sociale est également prévue (art. L. 3153-3 du code du travail) dans la limite de 10 jours par an, des droits que le salarié détient sur son CET qui seraient affectés (hors abondement en temps ou en argent de l'employeur) pour :

- réaliser un versement sur un PERCO ;

- contribuer au financement d'un régime de retraite supplémentaire à caractère collectif et obligatoire (art. 83).

A noter que les droits peuvent également être utilisés pour le rachat des trimestres d'assurance tel que prévu à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale.

Lors de l'ouverture d'un compte épargne-temps par l'entreprise, doit être prévue la conclusion d'un contrat d'assurance qui a pour objet de garantir l'entreprise (et de ce fait les salariés, le contrat d'assurance gageant les droits de ces derniers) au regard du passif social que constituent les crédits CET alimentés volontairement par les salariés.

2.4.3. Cumul emploi-retraite

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés ayant liquidé leur pension de vieillesse ont toute leur place dans les entreprises de la branche.

A cet effet, les parties au présent accord entendent mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les salariés soient informés de la possibilité qu'ils ont de cumuler leur pension de vieillesse avec un revenu d'activité salariée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette information sera disponible au sein de l'entreprise et délivrée aux salariés de plus de 59 ans par tout moyen approprié.

Article 2.5

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les partenaires sociaux considèrent que les salariés seniors constituent une source de compétences et de savoir-faire spécifiques importante faisant partie du patrimoine de l'entreprise.

Elles soulignent qu'il s'agit d'un des atouts majeurs de la diversité des âges et des apports possibles entre les différentes générations.

C'est pourquoi, les salariés seniors pourront utilement être investis d'un rôle de transmission des savoirs et des compétences, également valorisant pour eux.

En conséquence, les entreprises de la branche s'engagent à favoriser la transmission des savoirs et des savoir-faire en développant les actions de tutorat mais également de parrainage.

Parrainage

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Ainsi, chaque entreprise pourra :

- déterminer le choix des parrains en raison de leur légitimité professionnelle incontestable s'appuyant sur une expérience reconnue au sein de l'entreprise et sur la base exclusivement du volontariat ;

- mettre en œuvre des formations complémentaires afin de développer, si nécessaire, les qualités pédagogiques des salariés concernés.

Le salarié pourra également faire une demande pour devenir parrain auprès de l'employeur qui devra motiver sa réponse si elle est négative.

Tutorat

Chaque entreprise pourra proposer, en fonction de ses besoins, aux salariés de 50 ans et plus ayant une ancienneté dans l'entreprise ou dans la branche d'au moins 15 ans, d'exercer le rôle de tuteur auprès des nouveaux embauchés et/ou des stagiaires.

Dans ce cadre, les seniors volontaires et justifiant des prérequis exigés par la fonction de tuteur ou de formateur bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs.

L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié senior sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels et sera pris en compte dans le cadre de la gestion de sa carrière professionnelle.

Article 2.6

Amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

2.6.1. Prévention des risques et conditions de travail

L'augmentation du taux d'emploi des seniors suppose un renforcement des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors (prise en compte des aspects ergonomiques, d'organisation du travail, d'adaptation des postes de travail...), en partenariat avec les CRAM et les ARACT, ainsi qu'avec le médecin du travail.

Les entreprises de la branche doivent donc intégrer dans la rédaction du document unique des risques professionnels, une partie sur l'emploi des seniors. Les mesures décidées par l'entreprise en faveur des seniors seront présentées chaque année aux membres du CHSCT, qui en assurera le suivi.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le reclassement des seniors, les entreprises de la branche s'engagent, dans l'année qui suivra la signature du présent accord, à mener une action de réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors, quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre un plan d'actions destiné à aménager les postes comportant des facteurs de risques professionnels identifiés. Cette réflexion devra obligatoirement aboutir à un plan d'actions qui devra débuter en 2011.

Le CHSCT, le comité d'entreprise, ainsi que les services de santé au travail, seront associés à cette réflexion. Le résultat de ce travail sera présenté aux membres du comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, s'ils existent.

2.6.2. Reclassement des seniors

Lorsqu'un salarié senior (de plus de 50 ans) occupe un poste dont le taux de fréquence des AT/MP est supérieur à la moyenne de l'entreprise, ou en cas d'incapacité médicale constatée par le médecin du travail à occuper son

poste, et se traduisant dans les deux cas par un besoin de reclassement, il bénéficie d'une priorité d'affectation dans un autre poste de qualification équivalente et compatible avec ses capacités.

En cas de possibilité de reclassement interne à l'entreprise, proposée par l'employeur et acceptée par le salarié (cette acceptation étant matérialisée par un avenant au contrat de travail) sur un poste de qualification et de rémunération inférieure, le salarié reclassé ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficiera d'une garantie de rémunération sous forme d'indemnité mensuelle dégressive, déterminée dans les conditions suivantes, pendant une période de 6 mois :

- indemnité permettant le maintien en brut de sa rémunération de base antérieure pendant les 2 premiers mois de sa nouvelle affectation ;
- indemnité de 60 % du montant du différentiel de salaire de base brut entre l'ancien et le nouvel emploi pendant les 2 mois suivants ;
- indemnité de 30 % du montant du différentiel de salaire de base brut entre l'ancien et le nouvel emploi pendant les 2 mois suivants.

Dans le cadre du repositionnement interne au titre du volontariat, les salariés âgés d'au moins 45 ans bénéficient d'une priorité en cas de pluralité de candidatures sur un même poste ouvert en interne. Pour leur permettre d'occuper ce poste, un programme de formation, d'adaptation et d'accompagnement à l'intégration peut leur être proposé.

Article 2.7

*Suivi de l'accord par un bilan annuel
établi au niveau de chaque entreprise et rapport de branche*

2.7.1. Bilan annuel au niveau de l'entreprise

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire d'associer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, afin de suivre les effets des politiques mises en place au sein de chaque entreprise concernée.

En conséquence, il est convenu que pour chaque entreprise soumise au présent accord, l'employeur doit présenter au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, une fois par an, un rapport comportant les éléments suivants :

- nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière réalisée au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de CET liquidés pour anticiper le départ à la retraite au cours de l'année N - 1 ;
- nombre de cumuls emploi-retraite sur l'année N - 1 ;
- nombre de salariés passés à temps partiel au cours de l'année N - 1 ;
- recensement des aménagements de poste et d'horaires réalisés au profit des seniors au cours de l'année N - 1 ;
- recensement des demandes de formation professionnelle des seniors et suites réservées à ces demandes ;
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant sollicité un DIF et suites réservées à ces demandes ;
- nombre de salariés âgés de plus de 45 ans ayant réalisé un bilan de compétences.

Les avis de ces instances seront sollicités sur le contenu du bilan annuel, lequel sera transmis, avec l'avis au médecin du travail et à la branche, de sorte qu'elle puisse synthétiser ces données dans le rapport annuel de branche, dont une partie sera dédiée à la situation des salariés seniors :

- nombre de salariés seniors embauchés au cours de l'année $N - 1$;
- nombre de départs volontaires à la retraite au cours de l'année $N - 1$;
- nombre de salariés seniors licenciés au cours de l'année $N - 1$;
- prévisions d'embauche de salariés seniors sur l'année $N + 1$;
- emplois occupés par les salariés seniors.

2.7.2. Rapport de branche

Le rapport de branche intégrera le suivi de l'objectif général de maintien dans l'emploi des seniors au niveau de la branche (taux et évolution) ainsi que la situation et l'évolution des principaux indicateurs retenus par les entreprises de la branche en fonction des remontées de ces dernières.

Fait à Paris, le 20 janvier 2010.

(Suivent les signatures.)