

Brochure n° 3235

Convention collective nationale

IDCC : 2101. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ À DISTANCE

ACCORD DU 15 JANVIER 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1050386M

IDCC : 2101

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance, très attachés au respect des principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail, considèrent qu'il convient de promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière et souhaitent en conséquence mettre en place, pour la branche de l'enseignement privé à distance, un accord sur l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux, prenant en considération les évolutions démographiques et l'allongement de la durée des carrières professionnelles, souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'importance de reconnaître et valoriser les caractéristiques des salariés seniors, notamment en termes d'expérience professionnelle, de maîtrise de savoir-faire, mais aussi de détention de la mémoire collective ;
- rappeler le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation ;

- proposer au niveau de la branche un plan d'action qui devra être mis en place au niveau des entreprises, plan d'action dont le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires.

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance demandent ainsi aux entreprises de la branche d'engager des politiques actives et dynamiques afin de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Plan d'action

Le plan d'action adopté comporte 6 chapitres, définis en liaison avec les domaines d'action stipulés à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

CHAPITRE I^{ER}

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

1. Recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées ; elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'éducation et de la formation.

Les partenaires sociaux visent à atteindre, au terme des 3 ans de l'accord, un taux indicatif minimum de recrutement de 5 % de salariés âgés de 50 ans et plus sur l'ensemble des recrutements réalisés sur la période.

2. Maintien dans l'emploi

Les partenaires sociaux fixent comme objectif de maintenir, autant que faire se peut, dans l'entreprise les salariés de plus de 55 ans.

Pour évaluer cet objectif, les entreprises, et tout particulièrement celles de 50 salariés et plus, se doteront d'un indicateur des mouvements du nombre de salariés de plus de 55 ans.

Les partenaires sociaux engagent une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour maintenir l'emploi des seniors, comme, par exemple le développement du tutorat ou du travail à temps partiel.

3. Promotion et rémunération

Les salariés de tous âges peuvent avoir accès, selon leur capacité et les besoins des entreprises, à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Afin de s'assurer de la réalité des possibilités d'évolution de carrière des salariés quel que soit leur âge, les entreprises se doteront d'un indicateur de suivi de l'évolution du taux de promotion des salariés âgés de plus de 50 ans.

CHAPITRE II

ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

La gestion des carrières pour les seniors rend nécessaire la mise en place dans les entreprises d'entretiens spécifiques dits « de seconde partie de carrière », qui peuvent avoir lieu à partir de 45, 50 ou 55 ans, selon les situations, au choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel.

Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de seconde partie de carrière.

A partir de 60 ans, ces entretiens pourront avoir lieu tous les 3 ans, à la demande des salariés qui le souhaitent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, en liaison avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi :

- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- l'amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail...) ;
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

A cette fin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de prévoir qu'au terme des 3 ans de l'accord au moins 75 % de la population éligible ait eu un entretien de seconde partie de carrière.

CHAPITRE III

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET ACCÈS À LA FORMATION

1. Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux veilleront et demandent aux entreprises de veiller particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 50 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA.

2. Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde 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 minimum de 5 ans, d'un bilan de compétences.

3. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des seniors. Les entreprises pourront apporter une aide matérielle et logistique, notamment par aménagement du temps de travail, au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies avec elles.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des actions de formation concernant la population des salariés de 50 ans et plus, l'objectif fixé étant que, à l'issue des 3 ans de l'accord, 20 % au moins de la population éligible ait bénéficié d'au moins une action de formation.

CHAPITRE IV

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés, notamment les enseignants, pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

CHAPITRE V

AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

1. Organisation de formations spécifiques

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, des actions de formation spécifiques seront organisées avec l'aide des partenaires sociaux de la branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de seconde partie de carrière professionnelle ;
- l'anticipation des fins de carrière pour les plus de 55 ans ;
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutorial.

2. Modalités d'aménagement des fins de carrière

À l'occasion d'un entretien de seconde partie de carrière, au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale, le salarié de 55 ans et plus, qui le souhaite, peut examiner les modalités d'aménagement de fin de carrière disponibles dans l'entreprise qui l'emploie, notamment les possibilités de travail à temps partiel d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Par ailleurs, les entreprises, selon des modalités qui leur sont propres, mettent à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

CHAPITRE VI

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

Les partenaires sociaux soulignent qu'il est essentiel pour les entreprises de la branche de conserver l'expérience acquise par leurs collaborateurs aînés et de permettre par le dialogue et le respect de chacun, une meilleure coexistence entre les générations en activité. La rapidité des mutations économiques et techniques oblige les entreprises à prévoir une mise à niveau constante des compétences de leurs collaborateurs. Il convient d'assurer le maintien et le développement des missions confiées aux seniors afin de favoriser la transmission de leurs savoirs auprès des plus jeunes, tout particulièrement dans le cadre du tutorat.

L'exercice d'une mission de tutorat confiée à un salarié senior sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des salariés.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche de se doter d'un indicateur de suivi des missions de tutorat confiées à des seniors (de 55 ans et plus), l'objectif étant qu'à l'issue des 2 premières années de l'accord, 1 senior sur 4 ait eu une mission de tutorat, et qu'à l'issue des 3 années de l'accord, 1 senior sur 3 ait eu une telle mission.

Durée

En application du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont prises à durée déterminée, pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Il prendra effet à compter de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension ainsi que d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance.

Fait à Paris, le 15 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CHANED.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

SNPEFP CGT.