

Accord du 28 mai 2021

relatif à l'emploi des seniors et à la seconde partie de carrière

NOR : ASET2150670M

IDCC : 1801

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FAA CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En l'absence de définition légale des seniors, les parties conviennent de retenir que la définition de seniors recouvre plusieurs notions.

En matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière et de rémunérations, la notion de « seniors » recouvre généralement les actifs de 45 ans et plus. C'est notamment le cas pour les entretiens de seconde partie de carrière.

En matière d'emploi, ce terme vise les actifs de 50 ans et plus. Il s'agit alors de maintenir les seniors dans l'emploi et de permettre la transmission des savoirs.

Au niveau de la branche assistance, en 2019, les seniors de 45 ans et plus représentent 1 salarié sur 3, 8 % des salariés de la branche sont dans la catégorie de 50 ans et plus.

Au-delà du principe de non-discrimination et d'égalité concernant la population des seniors notamment en termes d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, à la mobilité ainsi qu'en termes de rémunérations ;

L'objet du présent accord est de permettre aux salariés dits seniors de maintenir et développer leur employabilité au sein des entreprises, de sécuriser et améliorer leurs conditions d'emploi et de préparer le passage d'une activité professionnelle vers la retraite.

Chapitre I^{er} Seconde partie de carrière

Article 1^{er} | Champ d'application

Les parties reconnaissent que la seconde partie de carrière débute à partir de 45 ans.

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés à partir de 45 ans.

Article 2 | Entretiens spécifiques destinés aux salariés de 45 ans et plus

Les salariés de 45 ans et plus ont la faculté de demander un entretien spécifique afin de préparer leur deuxième partie de carrière.

Cet entretien a lieu dans les 6 mois suivants la demande du salarié.

Cet entretien est mené par un membre de la direction des ressources humaines et doit permettre au salarié d'une part de faire un état des lieux de ses expériences et compétences professionnelles et d'autre part réfléchir aux orientations qu'il entend donner à sa carrière.

L'entretien a pour objectif de :

- examiner les conditions de travail ;
- étudier les perspectives de déroulement de carrière en fonction des souhaits du salarié et au regard des possibilités de l'entreprise ;
- définir les formations permettant de maintenir l'employabilité du salarié ou bien permettre une mobilité interne ;
- définir les formations de longue durée dans le cadre d'une réorientation professionnelle interne ou externe à la demande du salarié ;
- accompagner le salarié dans le cadre d'un bilan de compétences et/ou de développement des compétences ;
- accompagner le salarié dans le cadre d'un projet professionnel externe à l'entreprise (reconversion, création d'entreprise, etc.).

Article 3 | Autres dispositions

Au-delà des dispositions ci-dessus, les parties reconnaissent également la nécessité de permettre aux salariés visés au présent chapitre de préparer leur retraite.

À cet effet, et à la demande du salarié, les entreprises mettent à disposition les moyens nécessaires afin que les salariés puissent établir un premier bilan de relevés de carrières.

Les moyens sont à déterminer au sein de chaque entreprise et peuvent, par exemple, prendre la forme d'une cellule d'informations à destination des salariés de 45 ans et plus.

Chapitre II Accès à l'emploi, à la formation et aux évolutions de carrière

Article 4 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 50 ans et plus.

Article 5 | Maintien dans l'emploi

Les parties réaffirment leur volonté et la nécessité de maintenir et développer l'emploi des seniors dans la branche notamment par le biais de la formation professionnelle.

Article 6 | Accès à l'emploi

En fonction des besoins des entreprises, les parties reconnaissent qu'il convient, à compétences égales, de favoriser l'embauche de salariés de plus de 50 ans.

Article 7 | Accès renforcé à la formation professionnelle

Les entreprises reconnaissent un accès renforcé à la formation professionnelle pour les salariés visés par le présent chapitre.

Ces formations peuvent avoir pour objet le maintien des compétences acquises dans le cadre de l'emploi occupé ou le développement de nouvelles compétences dans la perspective d'un changement d'emploi et/ou de métier au sein de l'entreprise.

Article 8 | Accès prioritaire à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Dans le cadre d'une demande de VAE d'un salarié de 50 ans et plus, les entreprises s'engagent à ne pas reporter la demande d'autorisation d'absence.

Par ailleurs, un guide d'accompagnement des salariés dans le cadre d'une VAE est réalisé sous le contrôle du SNSA et en collaboration avec les sociétés d'assistance adhérentes.

Ce guide a pour objectif d'apporter toutes les informations utiles aux salariés candidats à une VAE.

Article 9 | Évolution de carrière

Les entreprises reconnaissent une totale égalité d'accès aux évolutions professionnelles pour les salariés visés par le présent chapitre.

L'âge des candidats à une évolution de carrière ou un changement de métiers ne peut être un facteur discriminant.

De même, les parties reconnaissent une priorité quant à l'accès à la mobilité interne, à compétences égales, pour la population visée à l'article 4 du présent chapitre.

À ce titre les entreprises s'engagent à mettre en place des indicateurs annuels spécifiques en termes de mobilités et de promotions concernant les salariés de 50 ans et plus.

Article 10 | Rémunérations

Les parties réaffirment que l'âge ne peut être un facteur de discrimination quant aux évolutions de rémunérations.

Un examen annuel des rémunérations des salariés de 50 ans et plus est réalisé dans chaque entreprise.

À compétences et niveaux de qualification similaires, les rémunérations des salariés de 50 ans et plus ne peuvent être inférieures à la moyenne de la catégorie concernée.

À cet effet, les parties s'accordent pour mettre en place un index seniors au niveau de la branche professionnelle.

Cet index seniors porte sur les éléments suivants et concerne les salariés de 50 ans et plus :

- le taux de rotation du personnel (turn-over) ;
- le nombre de formations dans l'année écoulée ;
- le taux de promotions ;
- le pourcentage de seniors ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année écoulée.

Cet index réalisé par la branche est présenté chaque année aux CSE des sociétés adhérentes.

Chapitre III Conditions de travail et prévention à l'exposition aux facteurs de pénibilité

Article 11 | *Dispositif qualité de vie au travail (QVT) : formation des managers*

La qualité de vie au travail (QVT) est un des éléments essentiels du bien-être au travail et de l'efficacité professionnelle.

À ce titre, les entreprises portent une attention particulière à la population des salariés de 50 ans et plus.

Outre les conditions matérielles de travail, les parties conviennent de mettre l'accent sur le management des salariés de 50 ans et plus.

De par l'expérience et le parcours professionnel, les salariés de 50 ans et plus représentent une véritable valeur ajoutée pour les entreprises.

Le management de cette catégorie de salariés peut impliquer une sensibilisation particulière des managers.

À cet effet, les entreprises mettent en place, autant que de besoin, des formations à destination des managers notamment sur les relations intergénérationnelles et à l'adaptation du management des seniors.

Article 12 | *Conditions de travail des salariés de 50 ans et plus*

Les parties reconnaissent l'importance de l'adaptation des postes de travail des salariés de 50 ans et plus.

L'adaptation des postes de travail s'entend par la modification de l'ergonomie des postes de travail, mais également l'adaptation des horaires de travail en fonction notamment des nécessités d'organisation des entreprises et des contraintes des salariés de 50 ans et plus.

À ce titre, les salariés concernés par une adaptation du poste de travail établissent une demande écrite auprès de la direction des ressources humaines.

Cette demande précise les points relevant de l'adaptation au poste.

L'entreprise étudie la demande du salarié et apporte, lors d'un entretien et au plus tard dans les deux mois qui suivent la demande, une réponse au salarié quant à la faisabilité relative à cette demande.

Lors de l'entretien avec la direction des ressources humaines, le salarié a la faculté de se faire accompagner par un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail ou bien d'un ergonome missionné par la médecine du travail.

Une réponse écrite et motivée est apportée par la direction des ressources humaines sous le délai de 1 mois suivant l'entretien.

Article 13 | *Rappel des dispositions conventionnelles existantes relatives au travail de nuit : dispense d'activité de nuit (avenant 45 du 4 février 2020)*

Les parties réaffirment les dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit de 50 ans et plus et ayant 12 ans d'ancienneté, à savoir :

« Les travailleurs de nuit permanents de 50 ans et plus et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, peuvent sur leur demande être dispensés d'effectuer des plages de nuit en bénéficiant du maintien pour la moi-

tié de la majoration de rémunération correspondant au travail effectué en plage de nuit au cours des 12 derniers mois ».

Par ailleurs, les salariés de 55 ans et plus ont la possibilité de ne plus effectuer d'horaires extrêmes et ainsi se limiter à des horaires compris entre 8 heures et 21 heures tout en ayant la possibilité de continuer à effectuer des nuits complètes.

Les salariés de 55 ans et plus et ayant plus de 12 ans d'ancienneté ont la possibilité de ne plus effectuer de nuit.

Article 14 | Possibilité de réduction du temps de travail des salariés de 55 ans et plus et ayant au moins 15 ans d'ancienneté

Les salariés éligibles au présent article ont la possibilité de demander par écrit la réduction de leur temps de travail sur une base de 80 % d'un temps complet rémunéré 90 %.

Les salariés entrant dans ce dispositif ont la possibilité de revenir à temps complet en respectant un délai de prévenance de 1 mois.

À ce titre, ils doivent en faire la demande par écrit auprès de leur DRH.

Article 15 | Accès au télétravail

Les salariés de 50 ans et plus peuvent bénéficier d'un accès au télétravail au même titre que tout salarié sous réserve d'une part que les fonctions exercées par les intéressés permettent d'appliquer ce mode de travail et d'autre part que l'organisation du service permette le télétravail.

Les entreprises tiendront compte des temps de trajet domicile/lieu de travail et notamment des facteurs de pénibilité (temps de transports en commun) afin d'adapter au mieux le télétravail des salariés de 50 ans et plus.

Les demandes des salariés de 50 ans et plus seront examinées par les services RH lors d'entretiens afin de déterminer les besoins spécifiques des intéressés en termes de formation et de mises à dispositions d'outils.

Chapitre IV Transmission des connaissances

Article 16 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 50 ans et plus.

Article 17 | Dispositif tutorat

Les parties reconnaissent la nécessité de développer le partage des connaissances et des savoirs, ainsi que la valeur ajoutée que peuvent apporter les salariés visés à l'article 15 à destination des nouvelles générations ou des nouveaux embauchés en contrat à durée indéterminée.

S'agissant d'une mission limitée dans le temps, celle-ci a pour objet d'accompagner le salarié nouvellement embauché dans le cadre de son intégration dans l'entreprise.

Cette mission a notamment pour objet de faciliter et d'accompagner l'intégration au sein de l'équipe et de l'entreprise, d'informer le nouvel embauché des dispositions internes de l'entreprise (règlement intérieur, restauration, etc.) et de le conseiller.

Cette mission ne se confond pas avec les fonctions de manager.

Cette notion de tutorat est différente de celle de parrains ou tuteurs institués au sein des entreprises et destinées au suivi des saisonniers et/ou salariés en contrat à durée déterminée.

Cette notion est également différente de celle de tuteur au sens de la formation en alternance.

Afin de pouvoir se porter volontaires, les salariés concernés doivent justifier de 10 ans d'expériences professionnelles dans les fonctions faisant l'objet de la demande du tutorat.

La demande de tutorat doit être adressée par écrit à la hiérarchie du salarié ainsi qu'à la DRH.

Cette demande fait l'objet d'un entretien tripartite entre le salarié, sa hiérarchie et la DRH.

Cet entretien a pour objet de connaître la motivation du salarié, de définir précisément le champ d'intervention du tutorat, de la durée du tutorat et de la ou des formations nécessaires, mais également les besoins en termes de tutorat de l'entreprise.

À l'issue de l'entretien, la DRH dispose de 1 mois pour faire connaître sa décision.

Ainsi, les salariés visés au présent chapitre peuvent bénéficier à leur demande d'une formation destinée à développer les techniques de partage des connaissances auprès des publics visés ci-dessus.

Article 18 | Formation des seniors au tutorat

Cette formation se déroule sur le temps de travail et est spécifique à chaque entreprise.

Les salariés, bénéficiaires de cette formation, s'engagent à transmettre pendant une durée à déterminer au sein de chaque entreprise et en tout état de cause sur une période qui ne peut être inférieure à deux ans, leurs connaissances et expertises aux nouvelles générations de salariés.

Article 19 | Aménagement du temps de travail dans le cadre du tutorat

Les périodes de tutorat se déroulent sur le temps de travail.

À cet effet, les entreprises prennent en compte en termes de planification pour les salariés/tuteurs issus de l'assistance les temps de tutorat qui ne peuvent se dérouler que sur des horaires ouvrables.

De même, les entreprises prennent en compte la charge de travail et aménagent les objectifs des tuteurs afin qu'ils puissent exercer leur mission dans les meilleures conditions possibles.

Chapitre V Préparation à la retraite et au bénévolat

Article 20 | Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'adressent aux salariés de 55 ans et plus.

Article 21 | Préparation à la retraite

Conscientes de l'importance à la préparation à la retraite, les entreprises s'engagent à promouvoir les actions d'informations et d'accompagnement auprès des salariés visés à l'article 20.

Ces actions sont à déterminer au sein de chaque entreprise.

À ce titre, une journée considérée comme étant du temps de travail et rémunérée est accordée aux salariés visés à l'article 20.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif d'informations relatif aux garanties de frais de santé, de prévoyance ainsi qu'à l'épargne salariale pour les salariés proches de la retraite.

Article 22 | Actions de mécénat de compétences auprès d'associations

Les salariés concernés par le présent chapitre doivent, pour bénéficier des mesures ci-dessous, répondre à des critères de compétences évaluées conjointement avec l'entreprise.

Ces salariés dont les entreprises ont conclu des conventions de mécénat de compétences peuvent bénéficier sur la base du volontariat de 10 jours ouvrés d'absence rémunérés par an dans le cadre d'un détachement auprès de ces structures associatives avec accord de l'employeur.

Par ailleurs, les salariés ainsi détachés peuvent bénéficier d'une formation rémunérée de 3 jours afin de se préparer à ces actions de mécénat.

Article 23 | Préparation au bénévolat

Des séances d'informations au bénévolat peuvent être organisées au sein des entreprises sur le temps de travail.

Concernant les salariés disposant déjà d'un projet associatif finalisé, les entreprises peuvent mettre en œuvre une journée de formation afin de renforcer ou acquérir les compétences nécessaires à la finalisation du projet.

Cette journée de formation est considérée comme étant du temps de travail et rémunérée comme telle.

Chapitre VI Cessation progressive d'activité

Article 24 | Utilisation du compte épargne temps (CET) dans le cadre d'une réduction du temps de travail

Dans les entreprises disposant d'un compte épargne temps, les salariés âgés de 58 ans et plus ont la possibilité d'utiliser leur CET afin de réduire leur temps de travail dans la limite des jours disponibles épargnés.

La demande doit être établie par les salariés et par écrit auprès de la direction des ressources humaines.

Les modalités d'organisation sont fixées entre le salarié et l'entreprise.

En tout état de cause, le salarié doit mentionner dans sa demande les éléments suivants :

Les droits qu'il entend utiliser au titre de son CET.

Les modalités de réduction de son temps de travail (par semaine, par mois).

L'âge auquel il peut prétendre à la retraite.

Article 25 | Utilisation du compte épargne temps (CET) dans le cadre d'un départ anticipé à la retraite

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite a la possibilité d'utiliser les droits acquis dans le cadre du CET afin d'anticiper son départ à la retraite.

Il doit en informer par écrit son entreprise 6 mois avant l'utilisation de son CET.

La consommation des jours de CET est considérée comme du temps de travail effectif.

Chapitre VII Indemnités de départ en retraite

Article 26 | Dispositif de conversion de l'indemnité de départ en retraite en jours de congés de fin de carrière

Le salarié faisant valoir ses droits à la retraite a la faculté de demander la transformation d'une partie de son indemnité conventionnelle de départ en retraite en jours de repos de fin de carrière.

Cette période de congés est considérée comme étant du travail effectif.

Afin de bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en faire la demande par écrit auprès de la DRH de son entreprise.

Ces temps de congés de fin de carrière peuvent être pris au cours des deux années précédant la date de départ en retraite.

La valeur des jours de congés est déterminée par la différence entre l'indemnité de départ en retraite conventionnelle et le montant de l'indemnité légale de départ en retraite prévue à l'article D. 1237-1 du code du travail.

Cette demande fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'entreprise fixant le temps de repos à prendre avant le départ en retraite ainsi que le calendrier prévisionnel des prises de jours de repos de fin de carrière.

L'adhésion au dispositif est formalisée par écrit signé par la société et le salarié et reprenant :

- les montants pris en compte pour l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite et l'indemnité légale de départ à la retraite ;
- le montant du taux horaire de référence déterminé à partir du salaire moyen pris en compte pour le calcul des indemnités conventionnelles de départ à la retraite ;
- le temps de repos choisi exprimé en heures ou en jours pour les salariés au forfait jour.

Chapitre VIII Dispositions diverses

Article 27 | Commission de suivi de l'accord

La commission de suivi est constituée de deux membres de la délégation patronale et de deux membres par organisation syndicale signataire de l'accord.

Elle se réunit à l'issue de la première année de la signature de l'accord et ensuite tous les 2 ans.

Elle a pour mission d'examiner d'une part un état des lieux de la population senior au sein de la branche et d'autre part un bilan de l'application de l'accord et d'émettre des recommandations visant une bonne information et l'application du texte par les entreprises qui appliquent la convention collective nationale.

Article 28 | Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Article 29 | Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est à durée indéterminée et entre en vigueur au premier jour du mois suivant sa signature.

Le SNSA s'engage à effectuer les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 30 | Révision/dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

Fait à Paris, le 28 mai 2021.

(Suivent les signatures.)