

## Accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors

Entre :

- l'association Adapei 63 dont le siège social est situé 104, rue de l'Oradou, 63000 Clermont-Ferrand, représentée par Monsieur Hugues SAINT-ROCH agissant en qualité de président,

et :

- le syndicat C.F.D.T représenté par Monsieur Yannick DERUEL agissant en qualité de délégué syndical,
- le syndicat C.F.E-C.G.C représenté par Madame Marie-Jo TAPISSIER agissant en qualité de déléguée syndicale,
- le syndicat C.G.T représenté par Madame Sylvie BALLAND agissant en qualité de déléguée syndicale,
- le syndicat C.G.T.-F.O représenté par Monsieur Patrice DEFOND agissant en qualité de délégué syndical,

a été conclu l'accord suivant :

### Préambule

Constatant que le taux d'emploi des 55-64 ans est en France de 38 % parmi les plus bas des pays industrialisés, le Gouvernement a pris en 2008 un ensemble de mesures en faveur de l'emploi des seniors :

- inciter les employeurs à adopter une gestion active des âges et à mieux intégrer les seniors dans leur gestion des ressources humaines, par la mise en œuvre d'accords de gestion des âges dans les entreprises et les branches ;
- inciter les assurés à prolonger leur activité au-delà de 60 ans, par la libération du cumul emploi-retraite dès lors que le salarié peut partir avec une pension à taux plein ;
- favoriser le retour vers l'emploi des seniors, par l'augmentation progressive de l'âge pour la dispense de recherche d'emploi et le renforcement du suivi des seniors par le service public de l'emploi.

C'est dans le cadre de la première série de mesures que s'inscrit le présent accord d'entreprise.

L'association Adapei 63 rappelle que cet accord témoigne de son engagement à mener une réelle politique de gestion des seniors.

De manière anticipée, l'Adapei 63 a décidé d'arrêter le recours aux mises à la retraite de salariés de moins de 65 ans (à l'initiative de l'employeur) dès le 1<sup>er</sup> avril 2009.

Toutefois, le présent accord n'entend pas faire obstacle aux départs en retraite des salariés à leur initiative.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle doit conduire à une mobilisation de tous pour permettre à chacun de mener son parcours professionnel jusqu'à la fin de sa carrière.

## **Article 1 – Cadre juridique**

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

## **Article 2 – Périmètre**

L'accord a pour périmètre d'application l'ensemble du personnel salarié de l'association Adapei 63.

## **Article 3 – Notion de senior**

Est défini comme senior tout collaborateur de l'entreprise âgé d'au moins 55 ans. Toutefois, un âge inférieur est retenu :

- au titre du DIF et en matière d'exercice du tutorat : 50 ans ;
- en matière de formation et d'entretien de seconde partie de carrière : 45 ans.

## **Article 4 – Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus**

Le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus est au 31/12/2008 de 15,7 %. Ce chiffre est à comparer avec les résultats de l'enquête emploi, diligentée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, qui fait ressortir le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus à 13,9 % dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (taux lui-même supérieur au taux national tous secteurs confondus).

**Objectif chiffré :** L'association Adapei 63 s'engage à respecter un taux d'emploi de 17 % des salariés âgés de 55 ans et plus à fin 2012.

**Indicateur de suivi :** Un bilan annuel sera établi avec pour indicateurs, le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, et son pourcentage d'évolution.

## **Article 5 – Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés**

### **Article 5.1 – Action relative à l'amélioration des conditions de travail :**

#### **5.1.1- Temps partiel choisi :**

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, les partenaires sociaux conviennent du besoin d'organiser un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi pour des salariés à temps plein âgés de 55 ans et plus, ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité.

Ce temps partiel pourra être organisé sur la semaine ou l'année. La baisse de temps de travail devra être d'au moins 10 % et au maximum de 20 %.

HSR NJT SB YD DP

Afin d'éviter que ce passage à temps partiel ne se traduise pour les intéressés par une baisse du niveau de leur future retraite, l'Adapei 63 prend en charge dans le cadre des dispositions en vigueur, jusqu'à la date d'obtention du taux plein retraite, le surcoût des cotisations retraite « part patronale » et « part salariale » sur la base de la durée du travail à temps plein, des salariés âgés de 55 ans et plus.

**Objectif chiffré :** L'objectif est que cette mesure soit mise en œuvre pour dix salariés de 55 ans et plus, chaque année.

**Indicateur de suivi :** L'indicateur de suivi sera le nombre de salariés ayant choisi cette forme d'aménagement du temps de travail.

#### **5.1.2- Dispositions spécifiques au travail de nuit pour les salariés âgés de 55 ans et plus :**

Les salariés âgés de 55 ans et plus, travailleurs de nuit, pourront demander à bénéficier en priorité d'un retour aux horaires de jour sur les postes disponibles.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

En cas de pluralité de candidatures prioritaires sur un même poste ouvert en interne, les salariés âgés de 55 ans et plus bénéficieront alors d'une priorité, à compétences égales, pour l'attribution de ce poste.

#### **5.1.3- Mobilité intra-établissement :**

Afin d'éviter les longues carrières sur des postes présentant des facteurs de pénibilité, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'anticiper sur les fins de carrière par la mise en place d'un système de mobilité intra-établissement permettant de lutter en amont contre l'usure professionnelle des salariés tout au long de leur carrière professionnelle.

Sur les établissements qui comportent une pluralité de postes d'un même emploi, un changement de poste peut être organisé pour les salariés de façon périodique (tous les 3 à 5 ans), selon des modalités prévues dans le projet d'établissement.

#### **5.1.4- Mission des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T) :**

Une information relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du C.H.S.C.T, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors dans les services des établissements.

Celui-ci sera consulté également pour :

- Identifier les facteurs de pénibilité (taux d'accident du travail ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession),
- Proposer des solutions d'adaptation des postes concernés, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors,
- Assurer un suivi spécifique.

ASR NST SS 40 10

L'Adapei 63 s'engage à consulter le C.H.S.C.T sur les possibilités de recourir aux aménagements suivants concernant les salariés âgés de 55 ans et plus :

- Aménagement du poste de travail,
- Possibilité de passage à temps partiel,
- Passage à horaire de jour.

## **Article 5.2 – Action relative à l'aménagement des fins de carrière :**

### **5.2.1- Dispositions spécifiques à l'acquisition du droit individuel à la formation (D.I.F) pour les salariés âgés de plus de 50 ans :**

Par dérogation à l'article V-1 de l'accord de branche n°2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les salariés âgés de plus de 50 ans, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et justifiant d'une année d'ancienneté bénéficient du droit individuel à la formation (D.I.F) à hauteur de 25 heures par an. Cette durée du droit individuel à la formation est, pour les salariés âgés de plus de 50 ans titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, calculée au prorata temporis.

Par dérogation à l'article V-5 de l'accord de branche n°2008-01 du 31 mars 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le nombre d'heures que peut cumuler un salarié âgé de plus de 50 ans au titre du D.I.F s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par ce salarié, dans la limite maximale de 150 heures et dans la limite de 6 ans.

### **5.2.2- Utilisation du droit individuel à la formation (D.I.F) pour les salariés âgés de plus de 50 ans :**

Les demandes de D.I.F présentées par des salariés de plus de 50 ans seront examinées en priorité.

Les personnels de plus de 55 ans pourront, à concurrence d'une fois, demander à utiliser leur DIF pour une formation personnelle, d'une durée maximum de 35 heures, en vue de leur retraite : bilan retraite, préparation au bénévolat, sensibilisation à une activité...

L'inscription à ces formations sera prise en charge par l'Adapei 63 dans les trois ans qui suivent la demande, ou avant le départ en retraite.

Ces actions de formations suivies dans le cadre défini ci-dessus se dérouleront pour moitié sur le temps de travail. Pour l'autre moitié, hors temps de travail, cette action donnera lieu à versement d'une allocation de formation, conformément à la loi.

**Objectif chiffré :** L'objectif est que cette mesure soit mise en œuvre pour cinq salariés de plus de 55 ans chaque année.

**Indicateur de suivi :** L'indicateur de suivi sera le nombre ainsi que le pourcentage d'inscriptions prises en charge par rapport aux formations demandées par les salariés de plus de 55 ans.

HSR

MJT

SB

YD

~~SP~~

## **Article 5.3 – Action relative à l’anticipation des évolutions des carrières professionnelles :**

### **5.3.1- Entretiens de seconde partie de carrière :**

Afin de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés de 55 ans et plus, un entretien de deuxième partie de carrière est mis en œuvre.

Chaque salarié a droit, à l’occasion de l’entretien professionnel qui suit son quarante-cinquième anniversaire, et ensuite tous les cinq ans, à un entretien spécifique dit « de deuxième partie de carrière », destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l’évolution des métiers et des perspectives d’emploi dans l’association, sur ses compétences, le maintien de son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Les directions d’établissements prendront l’initiative de la tenue de cet entretien, soit au plus tard dans les six mois suivant le 45<sup>ème</sup> anniversaire du salarié, soit en cas de recrutement d’un salarié de 45 ans ou plus, dans les douze mois suivant son embauche.

A l’expiration des délais prévus à l’alinéa ci-dessus, la direction de l’établissement devra organiser la tenue de cet entretien dans le mois suivant la demande formulée par le salarié âgé de 45 ans et plus.

L’entretien de deuxième partie de carrière peut être réalisé dans le cadre soit d’entretiens déjà existants dans l’Adapei 63 (il constitue alors une séquence distincte orientée vers l’évolution professionnelle à moyen terme), soit d’un entretien spécifique. Un compte-rendu écrit de cet entretien sera établi et remis au salarié.

Pour se préparer, le salarié doit être prévenu de l’objet et de la date de l’entretien au moins un mois à l’avance. Le temps consacré à cet entretien de deuxième partie de carrière est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L’entretien professionnel de deuxième partie de carrière a aussi pour objet d’éviter toute pratique discriminatoire liée à l’âge pour l’évolution de carrière, de permettre au salarié d’anticiper la suite de sa vie professionnelle, d’examiner les perspectives de déroulement de sa carrière en fonction de ses souhaits et des possibilités existantes dans l’association et enfin de maintenir la motivation.

Lors de cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière sont notamment abordées les questions :

- de l’identification des objectifs définis au bénéfice du salarié dans un souci de maintien dans l’emploi, pour lui permettre de s’adapter à l’évolution de son poste, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences ;
- de l’identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
- de la définition, pour le salarié qui le souhaiterait, d’un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- de l’aménagement des conditions d’emploi (aménagement de poste, aménagement d’horaires ou toute autre adaptation prenant en compte l’expérience professionnelle du salarié) ;
- des modalités de fin de carrière.

MST

SS

YD JP

**Objectif chiffré :** L'objectif de cette action est que 100 % des salariés de 45 ans et plus aient bénéficié d'un entretien de deuxième partie de carrière à fin 2012.

**Indicateur de suivi :** L'indicateur de suivi sera le taux de réalisation des entretiens de deuxième partie de carrière par rapport au nombre de salariés de 45 ans et plus.

### **5.3.2- Bilans des compétences :**

S'il apparaît au cours de l'entretien de seconde partie de carrière qu'un bilan de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 55 ans et plus pourront, à leur demande, en bénéficier.

Ce bilan sera financé par l'Adapei 63 et pourra être réalisé, à concurrence de 24 heures, sur le temps de travail. Ce bilan fera l'objet d'une convention avec un organisme agréé.

Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du bilan de compétences, et en fonction des possibilités de l'Adapei 63, un programme de formation ou d'accompagnement personnalisé sera élaboré et mis en œuvre, au plus tard dans les 18 mois suivant le bilan de compétences.

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle et à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie à son initiative et sous réserves d'une ancienneté minimale d'un an dans l'Adapei 63, d'un bilan de compétences.

### **5.3.3- Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) :**

La V.A.E est un dispositif particulièrement adapté aux salariés âgés de 45 ans et plus dans le cadre d'un parcours professionnel de deuxième partie de carrière. Afin de valoriser ce dispositif en direction des salariés, l'Adapei 63 s'engage à diffuser auprès des salariés des informations concernant les modalités d'accès à ce dispositif, les formations et les qualifications accessibles à la V.A.E, à partir des documents édités par l'O.P.C.A UNIFAF.

## **Article 5.4 – Action relative à la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :**

Les candidatures des salariés de 50 ans et plus, et justifiant de plus de cinq ans d'ancienneté, à l'exercice d'une mission de tutorat dans leur établissement ou service, seront retenues prioritairement, à compétences requises égales pour cette mission de tutorat avec d'autres salariés.

Afin d'exercer leur mission de tuteur dans les meilleures conditions, les salariés de 50 ans et plus bénéficieront d'un temps de préparation et d'exercice dévolu à cette mission d'au moins un dixième de leur temps de travail. Ce temps pourra être fixé, d'un commun accord entre la direction de l'établissement et le salarié concerné, à une durée supérieure si les besoins afférents à cette mission le justifient.

Les salariés de 50 ans et plus exerçant une fonction de tuteur pourront bénéficier d'une formation à l'exercice de la mission tutorale, en amont ou pendant la réalisation du stage ou du contrat de la personne tutorée.

**Objectif chiffré :** L'objectif est de disposer d'au moins cinq tuteurs de 50 ans et plus à fin 2012.

**Indicateur de suivi :** le nombre de salariés de plus de 50 ans exerçant cette fonction de tutorat, ainsi que leur taux par rapport au nombre de missions de tutorat exercées.

HSR

MJT

SS

YD JP

## Article 6 – Indicateurs chiffrés, récapitulatif :

La publication annuelle des indicateurs mentionnés ci-dessous permet d'assurer le suivi des mesures en faveur des seniors.

### Grille de mesure de l'accord

Article n°	Mesures en faveur des seniors dans l'Adapei 63
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans
5.1	Nombre de salariés de 55 ans et plus passé à temps partiel choisi
5.2	Nombre ainsi que le pourcentage d'inscriptions prises en charge par rapport aux formations demandées par les salariés de plus 55 ans
5.3	Taux de réalisation des entretiens de deuxième partie de carrière par rapport au nombre de salariés de 45 ans et plus.
5.4	Nombre de salariés de plus de 50 ans exerçant cette fonction de tutorat, ainsi que leur taux par rapport au nombre de missions de tutorat exercées.

## Article 7 – Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés

Les parties signataires se réuniront une fois par an pour réaliser le suivi du présent accord.

## Article 8 – Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et cessera de plein droit au 31 décembre 2012 conformément à la législation.

## Article 9 – Modalités de révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé par avenant modificatif signé, d'une part, par la direction et, d'autre part, par la (les) organisation(s) syndicale(s) de salariés signataire(s) de cet accord ou qui y aura (auront) adhéré ultérieurement.

Toute demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, sera notifiée à chacune des autres parties signataires du présent accord. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans le délai de trois mois à compter de la réception de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées, à l'initiative de la direction, en vue de la rédaction du nouveau texte.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions de cet accord, les parties signataires conviennent de se réunir à

HSR MJT SS YD

nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

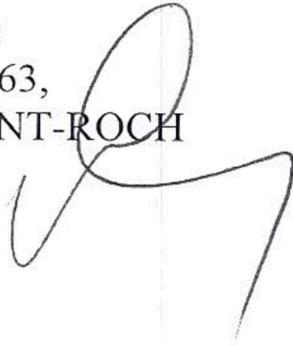
### Article 10 – Publicité et dépôt de l'accord

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

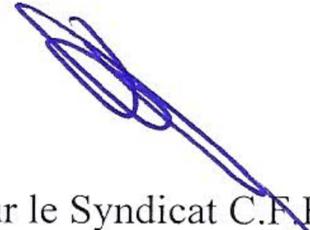
L'accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Puy de Dôme en deux exemplaires et un exemplaire sera adressé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 janvier 2010  
En 5 exemplaires originaux

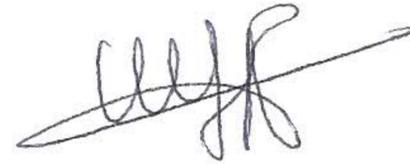
Le Président  
de l'Adapei 63,  
Hugues SAINT-ROCH



Pour le Syndicat C.F.D.T  
Yannick DERUEL



Pour le Syndicat C.F.E - C.G.C  
Marie-Jo TAPISSIER



Pour le Syndicat C.G.T  
Sylvie BALLAND



Pour le Syndicat C.G.T - F.O  
Patrice DEFOND

