Projet d'Accord collectif relatif à l'accès et au maintien dans l'emploi des séniors

Conformément aux dispositions de la loi de financement de sécurité sociale pour 2009 et à la Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009, les partenaires sociaux des Eclaireuses Eclaireurs de France ont négocié et abouti au présent accord relatif à l'aménagement des conditions de recrutement et de maintien dans l'emploi des séniors.
A cette fin, il a été convenu, entre les partenaires sociaux, ce qui suit ;

PREAMBULE

Les Eclaireuses Eclaireurs de France réaffirment dans le présent accord leur attachement au principe d'égalité et de non–discrimination, notamment du fait de l'âge, en matière de recrutement, de rémunération, d'évolution de carrière et d'accès à la formation.
Ce principe s'applique à l'ensemble des salariés, et y compris donc aux « séniors » tels que définis dans la loi susvisée.

Le présent accord reflète la mise en œuvre d'une gestion active des âges et d'une meilleure intégration des salariés âgés dans la gestion des ressources humaines.
Il a pour objet de mettre en exergue un code de bonnes pratiques permettant de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des séniors au travers de différents domaines d'actions :

- Le recrutement (**TITRE I**)
- Le maintien dans l'emploi (**TITRE II**)
    - Evolution des carrières
    - Développement des compétences, qualifications et accès à la formation
    - Aménagement des fins de carrière
    - Transmission des savoirs et compétences

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

TITRE I : MESURES SPECIFIQUES AU RECRUTEMENT

Article 1.1 : Refus de la discrimination dans les appels à candidatures

L'employeur s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors des diffusions d'offres d'emploi, en interne ou en externe, sous réserve de dispositions légales et règlementaires particulières dans le cadre notamment de contrats particuliers type « aidés ».

Article 1.2 : Refus de la discrimination dans le tri des candidatures

L'employeur s'engage à poursuivre le travail sur l'objectivisation des critères retenus lors d'un recrutement.

La sélection des candidats retenus pour un entretien doit se faire sur la base de critères objectifs (compétences, qualifications, expériences professionnelles…), indépendamment de l'âge du candidat.

La pratique du CV anonyme pourra être favorisée en lien avec les Pôles Emplois.

Un travail sera par ailleurs conduit en interne, avec la mise en place de formations de sensibilisation à la non-discrimination qui seront proposés aux recruteurs. Tout le personnel amené à conduire des entretiens de recrutement suivra avant le 1er janvier 2012 une formation en ce sens.

Article 1.3 : Refus de la discrimination dans le choix du candidat sélectionné

Pour garantir l'objectivité et l'impartialité, la prise de décision doit être collégiale. Par conséquent, les candidats doivent être reçus, au cours de la procédure de recrutement, par au minimum deux personnes différentes (sur un seul entretien ou deux entretiens successifs).

La conduite des entretiens et le choix du candidat sélectionné se fait sur la base d'un processus et d'outils mis en place par le service des ressources humaines et permettant de garantir la non-discrimination.

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

Indicateurs relatifs au recrutement

- Observation annuelle de notre pyramide des âges dans le cadre du bilan social
- Tableau de bord annuel sur les procédures de recrutements par tranche d'âge qui fera apparaître :
    - la catégorie professionnelle du poste vacant,
    - le nombre total de candidatures reçues,
    - le nombre de candidatures de personnes âgées de 50 ans et plus,
    - le nombre de candidats âgés de 50 ans et plus reçus en entretiens,
    - les suites données à cet entretien, les raisons données au non recrutement des candidats
- Tableau de bord annuel sur les entrées par tranche d'âge qui fera apparaître :
    - la catégorie professionnelle,
    - le type de contrat,
- Indicateurs de suivi intégrés dans le bilan social

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

TITRE II : MESURES SPECIFIQUES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Article 2.1 : Progression de l'âge moyen des départs

L'employeur s'engage à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs, tout motif confondu, pour les salariés en contrat à durée indéterminée et âgés de 55 ans et plus. L'objectif est d'atteindre, au 31 décembre 2012, un âge moyen de 59 ans, alors que ce dernier se situait en 2008 à 58 ans, soit une progression moyenne de 3 mois par année.

Indicateurs relatifs à l'âge moyen des départs

- Tableau de bord annuel sur le suivi des départs des salariés de 55 ans et plus, selon leur contrat et le motif de départ
- Indicateurs de suivi intégrés dans le bilan social annuel

Article 2.2 : Evolution des carrières

Article 2.2.1 - Rémunération et avancement

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de non-discrimination concernant la rémunération et l'avancement des salariés.

En effet, tout salarié est classé et rémunéré selon le poste qu'il occupe, au regard d'une grille de classification (annexée à l'accord d'entreprise). Les coefficients sont déterminés au regard du poste occupé, des sujétions particulières, des responsabilités, de l'autonomie … conformément aux critères classants et fiches emplois repères, respectivement mentionnés au chapitre II et III de l'Annexe I de l'accord d'entreprise.

En aucun cas, l'âge est un critère retenu pour la détermination de la rémunération.

Tout salarié, sans discrimination eu égard notamment à son âge, bénéficie chaque année de points supplémentaires liés à l'ancienneté et au déroulement de carrière, tel que stipulé au chapitre I de l'Annexe I de notre accord d'entreprise.

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

Article 2.2.2 - Mobilités et promotions

Les salariés de tout âge peuvent, au regard de leurs compétences, avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus hautes. Toute ouverture de poste à durée indéterminée offrant une possibilité de mobilité est proposée à tous les salariés, sans distinction de l'âge. Pour cela, tous les appels à candidatures sont mis en ligne sur le site des EEDF.

Article 2.2.3 - Entretien spécifique de deuxième partie de carrière

Avant le 1er janvier 2012, l'Employeur propose à chaque salarié, à partir de 45 ans, un entretien spécifique 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, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Par la suite, tous les cinq ans, le salarié qui le souhaite peut bénéficier d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les instances du personnel sont informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Au cours de ces entretiens, sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée désignée par l'employeur :

- les parcours et projets professionnels du salarié avec prise en compte de l'expérience professionnelle acquise,
- les besoins en formation,
- les souhaits d'évolution,
- les souhaits de mobilité,
- les souhaits d'aménagement des conditions d'emploi,
- les projets liés à la retraite.

Une formation en ce sens, permettant l'habilitation, sera ainsi proposée, avant le 1er janvier 2012, aux personnes qui seront désignées pour conduire cet entretien.

Indicateurs relatifs à l'évolution de carrière

- Tableau de bord annuel sur le suivi des promotions et augmentations individuelles (hors ancienneté et déroulement de carrière) par tranche d'âge
- Nombre et part du personnel d'encadrement ayant suivi une formation de conduite des entretiens de deuxième partie de carrière
- Nombre et part des salariés de 45 ans et plus ayant été reçus dans le cadre d'un entretien de deuxième partie de carrière
- Indicateurs de suivi intégrés dans le bilan social annuel

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

Article 2.3 : Développement des compétences, qualifications et accès à la formation

Article 2.3.1 - Information des salariés sur les différents dispositifs de formation

Tous les salariés de l'entreprise, quel que soient notamment leur âge, ancienneté, poste occupé, sont chaque année informés par circulaire des différents dispositifs de formation professionnelle.

Cette circulaire est envoyée, au cours du dernier trimestre, dans le cadre de la préparation du plan annuel de formation.

Article 2.3.2 - Accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer de promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation professionnelle continue, sans considération d'âge ou de tout autre critère discriminatoire.

Les actions collectives de formations adoptées dans le cadre du plan annuel de formation sont ouvertes aux différentes catégories de salariés concernées, sans considération de leur âge.

Les demandes d'actions individuelles de formation, généralement sur des dispositifs alternatifs tels que la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation ou le congé individuel de formation, sont étudiées par l'employeur sans discrimination d'âge.

Pour les salariés âgés de 45 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de seconde partie de carrière et prises en charge par l'O.P.C.A se dérouleront pendant le temps de travail.

A cette fin, le Comité d'entreprise y veillera tout particulièrement, dans le cadre de sa consultation annuelle sur le plan de formation. Une analyse est également conduite chaque année (dans le cadre du bilan social) sur l'accès à la formation ventilé par âges.

Article 2.3.3 - Bilans de compétences

Afin d'anticiper l'évolution des carrières et de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de carrière, le salarié, âgé de 50 ans ou plus, peut prioritairement bénéficier d'un bilan de compétences, sous réserve de respecter les conditions posées par l'O.P.C.A.

Le dispositif est rappelé chaque année dans le cadre de la circulaire sur la formation professionnelle envoyée à tous les salariés.

Article 2.3.4 - Validation des acquis de l'expérience

Afin de favoriser la reconnaissance de son expérience, le salarié âgé de 50 ans ou plus peut prioritairement bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience sous réserve d'être présent dans l'Association depuis au moins trois ans et de respecter les conditions posées par l'O.P.C.A.

Le dispositif est rappelé chaque année dans le cadre de la circulaire sur la formation professionnelle envoyée à tous les salariés.

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

- Mise à jour et envoi chaque année d'un guide sur les différents dispositifs de formation professionnelle (circulaire).
- Tableau de bord annuel sur l'accès aux différents dispositifs de formations qui fera apparaître :
    - la part des salariés de 45 ans et plus ayant eu accès aux formations collectives proposées dans le plan de formation
    - la part des salariés de 45 ans et plus ayant eu accès à des actions de formation individuelle dans le cadre du droit individuel à la formation, de la période de professionnalisation ou du congé individuel de formation
    - la part des salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à un bilan de compétences
    - la part des salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à une démarche de validation des acquis de l'expérience
- Indicateurs de suivi intégrés dans le bilan social annuel

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

Article 2.4 : Aménagement des fins de carrière

Article 2.4.1 - Aménagement du temps de travail

Il est possible, pour les salariés âgés de 63 ans et plus et sur leur initiative, de bénéficier d'un aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel.

Le volume horaire sera arrêté conjointement par le salarié et l'employeur.

Il est ainsi proposé un accès prioritaire à des formules incitatives de temps partiel choisi pour des salariés de 63 ans et plus avec proposition de maintien, sur la base d'un temps plein, des cotisations patronales et salariales auprès des régimes de retraite obligatoire et complémentaire. L'employeur pourra alors prendre en charge le différentiel de ces cotisations dans la limite de huit trimestres.

Article 2.4.2 - Bilan retraite lors de l'entretien professionnel

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, l'entretien professionnel est l'occasion de faire un bilan retraite permettant de répondre aux interrogations du salariés relatives : aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2.4.3 - Accompagnement du départ en retraite par une formation

Tout salarié âgé de 60 ans et plus a la possibilité d'utiliser son crédit d'heures DIF pour suivre une formation relative à la préparation du départ en retraite. L'employeur s'engage à donner un avis favorable à ce type de demande (pour une action de formation dans la limite de 21 heures) et à maintenir la rémunération du salarié pendant ce stage.

Indicateurs relatifs à l'aménagement des fins de carrières

- Nombre de passages en retraite progressive de salariés âgés de 63 ans et plus ; observation des conséquences de ce choix en matière d'absentéisme
- Nombre de bilan retraite réalisé avec des salariés de 55 ans et plus
- Nombre de demandes de DIF acceptées dans le cadre d'une formation d'accompagnement au départ en retraite
- Indicateurs de suivi intégrés dans le bilan social annuel

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

TITRE III : DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1 : Durée du présent accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1er janvier 2010.
Il sera préalablement soumis à l'avis des membres du Comité d'Entreprise, conformément à l'article L. 2323-6 du Code du travail.
Dans les trois mois suivant son entrée en vigueur, le présent accord sera adressé personnellement à l'ensemble des salariés de l'Association.
Les partenaires sociaux se réuniront au moins six mois avant cette date d'échéance pour faire un bilan de sa mise en œuvre et réexaminer la pertinence des dispositions et engagements pris.

Article 3.2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'Association, quel que soit son établissement de rattachement.

Article 3.3 : Portée de l'accord

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, pour répondre à l'exigence posée par la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008.
Si des dispositions légales, règlementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins favorables, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 3.4 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'Association, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.
L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.
Une notification devra également être faite, dans le délai de huit jours et par lettre recommandée, aux parties signataires.

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60

Article 3.5 : Dépôt

Conformément aux articles D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et au greffe du conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord :

- DDTEFP de Seine Saint Denis situé 1 avenue Youri Gagarine 93007 BOBIGNY
- CPDH 22 rue Chemin vert 93000 BOBIGNY

Ce dépôt sera réalisé par l'employeur, par courrier recommandé avec accusé de réception dans la semaine suivant la signature.

Article 3.6 : Procédure de rescrit

Conformément à l'article L. 138-27 du Code de la sécurité sociale, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès du Préfet de région, dans le cadre d'une procédure de rescrit.

Fait en cinq exemplaires
A Noisy-le-Grand, le 15 février 2010

_____
Pour l'employeur et par délégation
La Responsable des Ressources Humaines
Laëtitia FERTE - MANTONNIER

_____
Pour le syndicat EPA-FSU
Le Délégué Syndical, Patrick PLUNIAN

_____
Pour le syndicat USPAOC- CGT
Le Délégué Syndical, Mikaël LETERTRE

_____
Pour le syndicat SNAPAC CFDT
Le Délégué Syndical, Pascal PERON

Eclaireuses Eclaireurs de France, 12 place Georges Pompidou 93167 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Tél : 01.48.15.17.66 – Fax : 01.48.15.17.60