

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 6 OCTOBRE 2009

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET0951144M*

IDCC : *2002*

PRÉAMBULE

La situation démographique de la France peut se traduire par un double défi : d'une part, le taux de renouvellement de la population, l'un des tout premiers d'Europe, fait de la question de l'accès des jeunes à un emploi pérenne un enjeu social, économique et politique majeur ; d'autre part, notre système de retraite par répartition, auquel les partenaires sociaux réaffirment leur attachement, se trouve financièrement confronté à l'accroissement heureux de l'espérance de vie et à celui du nombre de bénéficiaires de ses prestations.

Le maintien volontaire dans l'emploi des seniors peut jouer un rôle irremplaçable dans l'accueil des jeunes, par la transmission des savoir-faire et de la culture d'entreprise. C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux du présent accord considèrent qu'il convient de faciliter la poursuite d'une activité professionnelle motivante, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise, notamment au regard des compétences acquises et de leur connaissance de l'entreprise et de ses métiers.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-4 du code du travail, modifié par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, article 87, et a pour objectif de favoriser les compétences des salariés âgés en améliorant leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi grâce à l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

Il participe également à l'objectif fixé par l'Union européenne de faire progresser l'emploi des plus de 55 ans.

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie (brochure n° 3074) et visées par les obligations légales issues de l'article L. 2241-4 du code du travail.

Le présent accord n'est pas applicable aux entreprises de la fédération française des pressings et blanchisseries (FFPB) de moins de 50 salariés.

TITRE I^{er}

EMPLOI. – CONDITIONS DE TRAVAIL

Recrutement

Les partenaires sociaux indiquent que les critères retenus pour le recrutement sont avant tout fondés sur les qualifications professionnelles et les compétences.

Les critères de recrutement seront à ce titre détachés de toute considération d'âge, et les candidatures des postulants âgés, ou des collaborateurs âgés en cas de mobilité interne, devront être appréciées au regard de leurs compétences.

Les entreprises s'efforceront de réaliser des actions de sensibilisation à la non-discrimination à l'embauche auprès de la hiérarchie et des représentants du personnel ; les réunions des comités d'entreprise ou d'établissement sur l'emploi devront permettre de faire un point sur cette question.

Afin de mieux comprendre le positionnement des entreprises de la branche, une statistique des recrutements, par tranche d'âge de 5 ans au-dessus de 45 ans, sera proposée dans le rapport de branche.

Dans la mesure du possible, cette statistique sera analysée par catégorie professionnelle.

Promotion et rémunération

Les entreprises s'engagent à ce que la gestion de carrière et la politique de rémunération ne soient pas discriminantes, notamment par rapport à l'âge.

Conditions de travail

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de repérer les situations de travail dont les conditions peuvent présenter un ou des risques spécifiques pour les salariés âgés.

Cette démarche, impactant la politique des ressources humaines et l'organisation du travail, sera mise en œuvre dans chaque unité et conduite en concertation avec les institutions représentatives du personnel, et en particulier le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, la signature d'une convention d'objectifs avec la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie) a été signée.

Les entreprises viseront ainsi une double perspective de protection de la santé au travail, tant d'un point de vue physique que psychique, afin que la carrière des intéressés se poursuive en optimisant les conditions de travail et l'efficacité de celui-ci.

TITRE II

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à promouvoir l'accès des salariés âgés à la formation professionnelle continue, notamment dans le cadre du développement des compétences.

Le bilan de compétences

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre, suivant l'origine de la demande, pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Les partenaires sociaux considèrent le bilan de compétences comme un instrument privilégié dans la construction d'un plan de formation efficient et dans la mise en œuvre d'un véritable parcours professionnel. Afin d'encourager son utilisation dans les entreprises du secteur, elles invitent les instances paritaires de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la profession à intégrer parmi ses critères de prise en charge, dans le cadre du financement d'une action relevant de la professionnalisation ou du droit individuel à la formation, la réalisation d'un bilan de compétences en amont de la demande de formation.

Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel quinquennal prévu par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et ses avenants, à partir de son 45^e anniversaire, à un entretien 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'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Chaque salarié de plus de 45 ans n'ayant pas encore bénéficié d'un tel entretien se verra proposer d'en bénéficier pendant la durée de cet accord.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

A l'occasion de cet entretien, 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.

Les partenaires sociaux rappellent que ces bilans et entretiens, ainsi que la reconnaissance de l'expérience professionnelle par la VAE (validation des acquis d'expérience), constituent des outils et des dispositifs, particulièrement adaptés aux seniors, et facilitent la construction de projets professionnels dans et en dehors de l'entreprise, et permettent un accompagnement positif des reconversions professionnelles.

TITRE III

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT

La transmission des savoirs constitue un enjeu déterminant de la politique des ressources humaines.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de tutorat présente un intérêt particulier dans la mesure où il permet le maintien au sein de l'entreprise de compétences clefs, pas ou trop peu formalisées, détenues par une minorité de salariés et en particulier les seniors.

Les partenaires sociaux insistent également sur le processus d'accueil et d'accompagnement des nouveaux entrants qui peut parfois être facteur d'exclusion.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de confier ces missions, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés de plus de 45 ans détenant des compétences spécifiques identifiées, disposant d'une légitimité professionnelle reconnue et désireux de s'impliquer dans des relations inter-générationnelles.

Il est important de lier ces missions aux dispositifs de formation en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle tels que le contrat de professionnalisation ou le contrat d'apprentissage.

TITRE IV

COMMUNICATION

Les entreprises présenteront le présent accord aux institutions représentatives du personnel (DP, CE, CHSCT) et sensibiliseront les managers à ces enjeux.

Les partenaires sociaux conviennent de mobiliser l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche afin de réaliser des diagnostics et des enquêtes prospectives permettant de construire des outils de sensibilisation.

Afin d'encourager les salariés à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser, via leurs réseaux professionnels de communication, toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinées à poursuivre leur activité.

Les salariés concernés, grâce à un accès privilégié à l'information, devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et de prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met 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. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr, ou de sites pouvant s'y substituer.

TITRE V

OBJECTIFS. – INDICATEURS

Il est spécialement convenu entre les parties que les objectifs et les indicateurs ci-dessous rappelés sont des outils à disposition des entreprises de la branche. Ils ont été déterminés au titre de ce qui semble compatible avec des analyses collectives.

Les entreprises ou groupes qui négocient un accord spécifique ou élaborent un plan d'action peuvent recourir à d'autres objectifs et indicateurs associés.

Les entreprises qui appliquent le présent titre V sont réputées répondre aux exigences des décrets du 20 mai 2009 pris en application de la loi du 17 décembre 2008.

Objectif global de la branche maintien dans l'emploi

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à faire progresser l'âge moyen des départs des salariés de plus de 55 ans et résultant de l'initiative unique de l'employeur ou de la rupture conventionnelle.

L'objectif retenu est de faire progresser cet âge moyen d'une demi année, sur les 3 ans d'application de l'accord.

L'indicateur associé à cet objectif est la mesure de l'âge moyen de départ des salariés de plus de 55 ans résultant de l'initiative de l'employeur ou de la rupture conventionnelle, et par catégorie professionnelle.

Cet objectif sera suivi via l'observatoire des métiers qui sera sollicité pour recueillir les statistiques et données.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Conformément au titre III du présent accord, les signataires estiment que l'accueil et l'accompagnement des nouveaux salariés doit permettre de favoriser la transmission des compétences et de mieux partager la culture d'entreprise.

Elles considèrent que cette mission peut être confiée en priorité aux salariés âgés de plus de 45 ans, disposant de prérequis repérés, ce qui a en outre pour intérêt de favoriser les relations intergénérationnelles.

Il sera demandé à l'OPCA d'accompagner et d'améliorer la formation des tuteurs.

L'objectif de la branche est d'augmenter de 25 % la proportion de tuteurs de plus de 45 ans au titre de toute mission de tutorat (exemple : accueil, alternance...).

L'indicateur associé est l'évolution du nombre de ces tuteurs de plus de 45 ans.

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Afin d'encourager les salariés à prolonger leur activité professionnelle, les signataires du présent accord s'engagent à diffuser via leurs réseaux professionnels de communication toutes informations utiles aux seniors salariés des entreprises sur les mesures et dispositifs réglementaires destinés à poursuivre leur activité, notamment le dispositif « cumul emploi-retraite ».

Les salariés concernés grâce à un accès privilégié à l'information devront être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et à prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les employeurs s'engagent à diffuser l'information auprès des personnes en charge du personnel.

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met 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. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

L'objectif chiffré de la branche sera l'amélioration de sa communication vers les entreprises et salariés sur les dispositions en matière de retraite (cumul emploi-retraite, surcote...):

- 1 communication de branche pour les entreprises en cas de modifications législatives et/ou réglementaires sur le sujet (type circulaire) ;
- 1 communication de branche pour les entreprises par an sur le sujet (type circulaire).

L'indicateur associé est le nombre de supports diffusés et le suivi de la diffusion de ces supports, ainsi que le nombre d'entreprises visées par la communication.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Conformément au titre II, les entreprises permettent aux salariés de plus de 45 ans d'analyser au vu de leur cursus professionnel, la suite de leur carrière dans le but d'en assurer une continuité efficace.

Cette dynamique concourt à maintenir une motivation, essentielle à la satisfaction du salarié, et à la bonne organisation de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entretiens professionnels apparaissent particulièrement pertinents pour l'anticipation et l'évolution des carrières professionnelles des salariés âgés.

En conséquence, l'objectif retenu est d'augmenter de 20 %, sur les 3 années d'application de l'accord, le nombre d'entretiens professionnels, réalisés dans l'année, au bénéfice des salariés de plus de 45 ans.

L'indicateur associé est le pourcentage d'augmentation desdits entretiens.

Les indicateurs ci-dessus mentionnés seront examinés dans le cadre de la CPNEFP, et communiqués dans le rapport de branche annuel.

TITRE VI

APPLICATION DE L'ACCORD

Impérativité de l'accord

Les entreprises ou groupes d'entreprises peuvent choisir leurs propres objectifs et indicateurs dans les différents domaines d'action prévus par la loi et ses décrets d'application et le présent accord. Si les entreprises ou groupes d'entreprises choisissent les mêmes objectifs et indicateurs tels que déterminés au titre V du présent accord, ils ne peuvent y déroger que dans un sens globalement plus favorable, sauf à être intégrée à un accord de groupe concernant plus de 300 salariés.

Notification et validité de l'accord

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain du jour de son dépôt.

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension. Cette demande sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Avis du ministère de l'emploi

Le présent accord sera adressé dans le même temps que son dépôt, aux services compétents du ministère de l'emploi, afin de permettre à ceux-ci de rendre un avis, ou de faire courir le délai de 3 mois de conformité, conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009.

Fait à Paris, le 6 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFPB ;

GEIST.

Syndicats de salariés :

CMTE CFTC ;

CTH FO.