

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**

IDCC : 1516. – **ORGANISMES DE FORMATION**

ACCORD DU 6 JANVIER 2010

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : *ASET1050134M*

IDCC : 1516

PRÉAMBULE

Conscients des enjeux économiques et sociaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et à l'accompagnement souhaitable des salariés et des entreprises, les partenaires sociaux considèrent le présent accord comme une contribution à la politique d'emploi menée au niveau national.

Les partenaires sociaux se doivent de tendre à faire évoluer les représentations et les comportements de chacun sur l'emploi des seniors, compte tenu de leurs impacts sur la situation économique et sociale.

Par ailleurs, les dispositions légales et réglementaires régissant le présent accord invitent les entreprises et les branches à déterminer des objectifs et à identifier les moyens pour les atteindre.

Cet accord s'inscrit dans le cadre d'une politique dynamique et évolutive afin :

- de faire un état des lieux régulier de l'emploi des seniors ;
- de mobiliser les outils de branche (CPNEF, CPPO, bilan social de la branche...) ou de les construire si nécessaire ;
- d'adapter les objectifs conventionnels selon l'évolution de l'emploi au sein de la branche.

Aujourd'hui, la formation professionnelle est un secteur jeune, à double titre : son développement a largement été accéléré par la loi de 1971 et les salariés de plus de 50 ans représentent moins de 1/4 des effectifs.

Compte tenu des incertitudes concernant notamment l'évolution des régimes de retraites complémentaires, les partenaires considèrent qu'ils ne disposent pas d'un recul suffisant, ni même d'outils d'évaluation au niveau de la branche pour mettre en place une politique satisfaisante et pérenne.

Ils ont donc décidé de conclure dans un premier temps un accord d'une durée de 18 mois. Les partenaires sociaux mettront à profit cette période pour construire les analyses de branche permettant de mettre en place une politique pertinente sur l'emploi des seniors.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Cadre juridique et objectif*

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.

Contribuant à l'emploi des salariés les plus âgés, il doit aussi permettre aux entreprises de 50 à 300 salariés de satisfaire aux obligations légales dans les meilleures conditions.

### **Article 2**

#### *Champ d'application*

Le présent accord de branche vise les entreprises de 50 à 300 salariés relevant du champ d'application de la CCNOF.

Il ne fait pas obstacle aux accords ou plans d'entreprise existants ou à venir qui ont été pris, signés au sein des organismes de formation et validés par les autorités compétentes.

### **Article 3**

#### *Notion de senior*

Est défini comme « senior » tout salarié de l'entreprise âgé d'au moins 45 ans, quel que soit le type de contrat et le temps de travail ou l'ancienneté.

### **Article 4**

#### *Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus*

#### **Article 4.1**

##### *Objectif*

Les organismes de formation doivent contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Le bilan social 2008 de la branche fait état d'un taux d'emploi inférieur à 10 % de cette catégorie.

En conséquence, la branche des organismes de formation s'engage à ce que les salariés de 55 ans et plus représentent au moins 9 % des effectifs de la branche.

#### **Article 4.2**

##### *Indicateur*

Le calcul actualisé au niveau de la branche de ce taux d'emploi en pourcentage constitue l'indicateur de suivi.

## **Article 5**

### *Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans*

Conformément aux dispositions du décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatives au contenu et à la validation des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, il est rappelé que les entreprises doivent choisir au moins 3 mesures parmi les 6 domaines d'actions suivants, assorties d'objectifs chiffrés et d'indicateurs de suivi :

1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
3. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Toutefois, le présent accord entend privilégier 4 domaines d'action auxquels sont assortis des objectifs et indicateurs spécifiques à la branche :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2) ;
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité (3) ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4) ;
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat (6).

Ces 4 domaines d'action font l'objet des dispositions des articles 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4 ci-dessous.

## **Article 5.1**

### *Actions relatives à l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles*

#### *a) L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière*

Tout salarié a accès de sa propre initiative à un entretien dit de deuxième partie de carrière. Il appartient au salarié concerné de faire part de son souhait de renouveler cette demande tous les 5 ans.

Cet entretien est à la charge de l'employeur qui informe le salarié à partir de 45 ans de cette possibilité.

Cet entretien se déroulera ensuite tous les 5 ans, si le salarié le souhaite, et désire renouveler cette démarche.

Il est destiné à faire le point avec un représentant de la direction, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans son entreprise, sur ses compétences, son employabilité, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien de deuxième partie de carrière peut se dérouler à la suite de l'entretien annuel.

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être proposé à 100 % des salariés seniors.

Objectif :

Cet entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche.

Indicateur de suivi :

Le nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.

## **Article 5.2**

### *Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité*

a) Informer sur la prévention des risques dans les entreprises

L'entreprise s'engage à réaliser une documentation et à la diffuser à tous les salariés sur la connaissance et la prévention des risques. Le CHS-CT, la médecine du travail notamment seront associés à cette démarche.

Objectifs :

- 20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique ;
- 30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors ;
- nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.

b) Favoriser le passage à temps partiel pour les salariés volontaires

Pour développer le passage à temps partiel choisi, les entreprises s'engagent à prendre en considération toute demande de passage à temps partiel pour les salariés de plus de 50 ans, si l'emploi du salarié ou les emplois disponibles, l'organisation du travail et l'aménagement temps de travail sont compatibles avec la demande de temps partiel du salarié.

Par ailleurs, l'entreprise accompagne le salarié dans le cadre de ses démarches administratives liées à un passage à temps partiel préconisé pour raison médicale pour faciliter l'accès aux différentes aides.

## **Article 5.3**

### *Actions relatives au développement des compétences et des qualifications et accès à la formation*

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés à la formation continue quel que soit leur âge et notamment les salariés de plus de 50 ans.

a) Promotion et réalisation d'actions de formation

Il est rappelé que le budget consacré à la formation professionnelle continue assis sur la masse salariale des organismes de formation doit être de 2,5 % au moins dans les conditions de l'article 11 de la CCNOF.

Une priorité sera accordée à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus qui n'ont pu bénéficier d'action de formation depuis plus de 5 ans.

Objectif :

La durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an.

Indicateur :

Durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.

b) Publics prioritaires pour la professionnalisation

Les salariés de plus de 50 ans font partie des publics prioritaires pour la prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent que les thèmes relatifs à la formation professionnelle, de quelque nature qu'ils soient, constituent un des sujets prioritaires à aborder lors des entretiens spécifiques ou entretiens de deuxième partie de carrière.

c) Démarche de VAE

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de valoriser, par la démarche VAE, l'expérience et les compétences acquises dans la profession des salariés seniors.

## **Article 5.4**

*Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat : valoriser le parrainage dans l'entreprise*

Par parrainage, il convient d'entendre toute pratique visant à associer un salarié expérimenté à un nouvel embauché, pendant une période déterminée, afin de faciliter son intégration professionnelle.

Le nombre de parrainages constitue l'indicateur de suivi.

## **Article 6**

*Indicateurs*

Cet accord décline diverses actions et mesures auxquelles sont attachés des objectifs et/ou des indicateurs (cf. art. 4, 5.1, 5.2, 5.3 et 5.4) : si l'objectif chiffré est accompagné d'un indicateur idoine, celui-ci est réputé rempli et atteint pour les entreprises entrant dans le champ d'application dès l'instant où le bilan social annuel de la branche (équivalant au rapport annuel de branche au sens du code du travail) met en valeur la réalisation de ces objectifs.

Les objectifs chiffrés et leurs indicateurs sont évalués sur la durée de l'accord.

## **Article 7**

### *Modalités de suivi de la mise en œuvre des mesures prises et de la réalisation des objectifs fixés*

La commission mixte paritaire missionne :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) pour réaliser le suivi une fois par an du présent accord ;
- la CPNP, pour la mise en place des indicateurs au niveau du bilan social.

La publication des indicateurs mentionnés ci-dessous au sein du bilan social de branche permet d'assurer la diffusion et le suivi des mesures en faveur des seniors.

Enfin, l'accord de branche est annexé aux résultats annuels du bilan social.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur, date d'application et procédure de validation*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il fera l'objet d'un dépôt, d'une demande de validation et enfin d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 : il cessera de plein droit de produire effet au terme prévu ci-dessus.

Cet accord cessera également d'être applicable de plein droit si l'autorité compétente en matière d'extension ou de réponse à demande de validation met en lumière que l'accord de branche ne permet pas aux entreprises assujetties au présent accord d'être exonérées de la pénalité instaurée par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale.

## **Article 9**

### *Modalités de révision*

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer au plus tard avant la fin de l'année 2010 en vue d'analyser la mise en application du présent accord et d'engager si nécessaire une procédure de révision. De plus, et conformément au préambule du présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à négocier sur ce thème au cours de l'année 2011.

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 nouveau, dans un délai de 3 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

## **Article 10**

### *Publicité*

L'accord sera remis à chaque partie signataire.

Fait à Paris, le 6 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFP.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

## ANNEXE

---

### Grille de mesure de l'accord : binôme objectif chiffré/indicateur

ARTICLE N°	OBJECTIF CHIFFRÉ GLOBAL ET MESURES FAVORABLES à l'emploi des seniors
4	Taux d'emploi des salariés d'au moins 55 ans et plus dans la branche : 9 %. Taux d'emploi en pourcentage des salariés d'au moins 55 ans et plus.
5.1	L'entretien de deuxième partie de carrière doit être réalisé pour 20 % des salariés seniors au niveau de la branche. Nombre d'entretiens réalisés pour les salariés seniors au niveau de la branche.
5.2	20 % des entreprises prennent en compte les salariés seniors au sein de leur document unique. Nombre d'entreprises de la branche ayant réalisé un document unique comprenant des dispositions spécifiques seniors.  30 % des entreprises abordent au moins une fois par an, lors d'une réunion du CHS-CT, l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors. Nombre d'entreprises de la branche ayant abordé au moins une fois par an lors d'une réunion du CHS-CT l'analyse de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention des situations de pénibilité relative aux seniors.
5.3	La durée moyenne des formations pour les salariés de 50 ans et plus doit être d'au moins 14 heures par an. Durée moyenne des formations des salariés de 50 ans et plus.