

Brochure n° 3217

Convention collective nationale

IDCC : 1258. – **ORGANISMES D'AIDE OU DE MAINTIEN À DOMICILE**

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2009
RELATIF À LA NON-DISCRIMINATION PAR L'ÂGE
ET À L'EMPLOI DES SENIORS
NOR : ASET1050188M

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la nomenclature d'activités française (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85.3J ;
- 85.3K ;
- 85.1G,

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix-Rouge française ;
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP ;

- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (activité principale exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une fédération, d'une union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

Article 2

Engagements de la branche

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux structures de moins de 300 salariés (ETP).

La branche de l'aide à domicile s'est toujours attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

La diversité doit conduire les structures à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors, ainsi que le développement de leurs opportunités de carrière, constituent des axes importants de la politique de l'emploi définie par la branche de l'aide à domicile.

Les présentes dispositions s'inscrivent également dans le cadre de l'accord interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur accès, leur maintien et leur retour à l'emploi conclu par les partenaires sociaux le 13 octobre 2005.

Les signataires du présent texte considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle afin de reconnaître la place des seniors dans la structure et d'optimiser la mise en œuvre des compétences acquises.

Le présent texte pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

En second lieu, compte tenu de l'importance numérique de la population des seniors dans la branche de l'aide à domicile et de ses caractéristiques particulièrement en termes d'expérience professionnelle, il est nécessaire de prendre dès maintenant un certain nombre de mesures actives spécifiques concernant cette population.

Ces mesures qui ont pour objectif de promouvoir le maintien et l'évolution dans l'emploi des seniors doivent être menées en prenant en considération les souhaits des salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle.

L'emploi du senior passe, parallèlement aux actions à mener sur les conditions de travail et l'organisation du travail, par la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Cela conduit à développer la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle, à renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience pour préparer la mobilité professionnelle et faciliter le maintien dans l'emploi des seniors.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Après 3 années d'application et au plus tard le 31 décembre 2012, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour faire un bilan de l'engagement pris et examiner les conditions de sa poursuite.

Article 4

Objectif chiffré global de 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 un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi.

La branche contribue au développement de l'emploi des seniors en faisant progresser sensiblement l'âge moyen des départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, de 1 trimestre par an, à partir de 2010 sur la base d'une estimation de l'âge moyen de départs à partir de 55 ans, tous motifs confondus, réalisée sur la base des chiffres d'emploi en 2009.

Article 5

Recrutement des salariés âgés dans la structure

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation, tel que visé à l'article 17 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

Dès 2010, la CPNEFP travaillera à la réalisation et à la diffusion d'outils de sensibilisation relatifs aux contrats de professionnalisation. Elle travaillera également à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique est remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Dès 2010, la CPNEFP établira les bases d'un partenariat avec Pôle emploi.

Article 6

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

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

A. – Périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Les partenaires sociaux veillent particulièrement à l'accès aux formations professionnelles, en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

Et de plus, dans les priorités triennales de la branche de l'aide à domicile en matière de formation continue, les partenaires sociaux ont décidé que, dans le cadre des périodes de professionnalisation, la liste des publics ouvrant droit à période de professionnalisation est complétée par le public suivant : salariés qui comptent 10 ans d'activité professionnelle.

B. – Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, les partenaires sociaux conviennent, à l'article 3 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, des modalités de diffusion des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux ont aussi défini, à l'article 14 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, les modalités du congé d'accompagnement de la VAE.

À l'issue des 3 ans, la branche s'engage à avoir réalisé un tableau de bord permettant d'évaluer l'impact de ces deux mesures figurant comme priorité de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce tableau de bord comprendra des indicateurs permettant de mesurer le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ainsi que le nombre de ceux ayant engagé une démarche de VAE avec le pourcentage de salariés ayant acquis une qualification à l'issue de cette démarche.

Article 7

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

A. – Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel, prévu à l'article 4 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF...);
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus, la ou les formations, y compris celles utilisant le DIF, éventuellement arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

La CPNEFP travaillera à la réalisation d'une fiche technique pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière.

B. – Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

C. – Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

D. – Droit individuel à la formation

Les demandes de DIF présentées par les salariés de plus de 45 ans seront examinées en priorité.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la structure doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des seniors. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale, telle que définie à l'article 7 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation, soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficieront d'une formation.

L'accès à la formation tutorale est une des priorités de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une formation au tutorat au terme de l'année 2009 et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 1 % par an calculé au niveau de la branche.

Article 9

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

A l'occasion de l'entretien de deuxième partie de carrière, 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 la structure.

Par ailleurs, la structure, 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 partenaires sociaux de la branche développeront un partenariat avec le GIP Info Retraite afin de présenter les spécificités des métiers de la branche et de faciliter l'information des salariés de 55 ans et plus pour anticiper la transition entre activité et retraite.

Dans les 2 ans précédant son départ en retraite, le salarié senior pourra, dans le cadre de son droit individuel à la formation, demander une formation de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

La demande du salarié sera présentée et étudiée dans les mêmes conditions que les demandes de départ en formation dans le cadre de l'usage de ses droits à DIF.

Les employeurs informent tous les salariés de plus de 58 ans de cette possibilité.

Article 10

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

Les employeurs organisent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT s'il existe, à défaut avec les représentants du personnel remplissant cette mission, sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article 11

Information et suivi de la politique d'emploi en faveur des seniors

A. – Information sur les mesures en faveur des seniors

Etant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les employeurs présenteront ces dispositions aux institutions représentatives du personnel si elles existent, les porteront à la connaissance

des salariés et sensibiliseront l'ensemble du personnel d'encadrement à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres. Les partenaires sociaux de la branche incitent les structures soumises au présent accord à le décliner en plan d'action.

Le suivi des mesures ainsi que de leurs indicateurs fera l'objet d'une consultation annuelle au comité d'entreprise et au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel, s'ils existent.

B. – Indicateurs de suivi

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent chapitre, il est intégré dans le rapport annuel de la branche des indicateurs spécifiques sur l'emploi des seniors.

Ces indicateurs porteront, dans la mesure du possible, sur 3 exercices : années N, N - 1 et N - 2.

Dans le cadre de la consultation sur le bilan social, prévue par les dispositions légales et réglementaires, l'emploi des seniors sera examiné sur la base des indicateurs éventuellement complétés par des indicateurs définis au niveau de la structure. Les indicateurs permettant de mesurer les objectifs chiffrés sont présentés annuellement dans le bilan social annuel de branche.

Sur la base des indicateurs visés à l'article précédent, des informations et des données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les partenaires sociaux considèrent que la poursuite de la carrière est l'objectif de progrès de l'emploi des seniors dans la branche en prenant en compte les souhaits exprimés par les salariés.

En vue de mesurer les progrès réalisés dans le maintien dans l'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux se dotent de deux indicateurs spécifiques :

- motifs et nombre des départs par tranches d'âge, par filière et par catégorie : 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans, 60-65 ans et plus de 65 ans ;
- évolution des fins de carrière par filière et par catégorie selon les 3 tranches d'âge suivantes (tutorat, aménagement du poste ou de la durée du travail, changement de poste, formations, etc.) : moins de 60 ans, 60-65 ans, plus de 65 ans.

C. – Rôle de la CPNEFP

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche procède, sur demande de la CPNEFP, à des études sur l'évolution de l'emploi des seniors.

Chaque année, la CPNEFP sera chargé d'examiner et d'analyser, d'une part, les différents indicateurs prévus dans le présent texte et, d'autre part, la croissance de l'indicateur énoncé à l'article 2.

Sur la base de cette analyse, la CPNEFP peut proposer des ajustements aux dispositifs inscrits dans le présent texte en faveur de l'emploi des seniors à ses missions définies à l'article 19 de l'accord de branche du 16 décembre 2004.

D. – Suivi de l'accord au niveau de la branche

Le présent accord fera l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an, et ce jusqu'au terme des 3 années de son application.

Article 12

Avis du ministère de l'emploi

Le présent accord sera présenté pour avis au ministre chargé de l'emploi conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 13

Date d'effet

L'accord prend effet le 1^{er} janvier 2010 sous réserve d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 14

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent accord de branche.

Fait à Paris, le 27 octobre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNADMR ;
UNA ;
ADESSA ;
ADFN ;
FNAAFP.

Syndicats de salariés :

SNAPAD UNSA ;
FNOS CGT ;
FNSCP CFTC ;
FFSAS CFE-CGC.