

Accord d'établissement triennal sur la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des seniors

- Entre Paris Habitat - OPH représenté par son directeur général Pierre-René LEMAS

d'une part,

et

- les délégués des organisations syndicales d'autre part,

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

L'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 veut organiser une incitation forte des entreprises à se mobiliser pour conserver l'emploi des salariés « seniors » en leur sein ou pour embaucher des seniors au titre des années à venir. Il est imposé aux employeurs de négocier avec les partenaires sociaux un accord à ce sujet ou d'adopter un plan relatif à l'emploi des seniors qui doit être efficient dès le 1^{er} janvier 2010 sous peine d'une pénalité égale à 1 % de la masse salariale.

Le contenu du plan ou de l'accord négocié est détaillé dans divers décrets de façon très précise. Il doit contenir trois parties :

- **Un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des plus de 55 ans ou d'embauche des plus de 50 ans.**
- **Des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement de salariés âgés portant sur au minimum trois domaines d'actions à choisir parmi :**
 - Le recrutement de salariés âgés.
 - L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
 - L'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques de pénibilité.
 - Le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation.
 - L'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite.
 - La transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.
- **Des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositions.**

CP
#6 PG
REL

Article 1 : Le contenu du plan « seniors »

I) L'objectif d'embauche de salariés âgés de 50 ans ou plus

➤ **Le recours à des contrats de professionnalisation dédiés aux seniors (50 ans ou plus)**

Engagement : Conclure trois contrats de professionnalisation par an destinés à des salariés de 50 ans ou plus au titre des trois années à venir.

Indicateur : Suivi du nombre de contrats de professionnalisation conclus.

➤ **Un volume de recrutement salariés de 50 ans ou plus**

Engagement : Réaliser dix embauches par an en CDI (hors reprises de patrimoine) de collaborateurs âgés de 50 ans et plus au cours des trois années à venir, et ce, dans le respect de la parité hommes/femmes.

Indicateur : Suivi du nombre d'embauches réalisées en CDI.

II) Les trois actions choisies

1. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :

➤ **Tutorat**

- Rédaction d'une charte du tutorat ou d'un guide du tutorat.
- Validation en interne des compétences des tuteurs et identification des tuteurs potentiels avec déclinaison des formations spécifiques tuteurs.
- Versement d'une prime « tuteurs » majorée (1000 euros par contrat « d'alternance » tuteuré pour un contrat d'une durée d'une année, 1600 euros pour une durée de deux ans).

Engagement : Augmenter de 75 % le nombre de tuteurs de 50 ans ou plus en trois ans.

Indicateur : Pourcentage d'augmentation du nombre de tuteurs de plus de 50 ans.

➤ **Référents**

Définir des salariés référents « seniors ».

- Augmenter la participation à des jurys divers (VAE) de ces salariés, notamment pour le parcours qualifiant.

Engagement : Augmenter de 100 % le nombre de référents participant à des jurys divers de 50 ans ou plus en trois ans.

Indicateur : Pourcentage d'augmentation du nombre de référents de 50 ans ou plus.

➤ **Tutorat inversé**

- A chaque embauche de collaborateur âgé de 50 ans ou plus, il sera dédié un tuteur pendant la durée de la période d'essai contractuellement prévue.

Engagement : Que tout salarié embauché en CDI de 50 ans ou plus se voit dédier un tuteur.

Indicateur : Pourcentage du nombre de tuteurs pour les salariés de 50 ans ou plus embauchés en CDI.

2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

➤ **DIF bonifié pour les seniors**

- Abonder le DIF de tout salarié de 50 ans ou plus qui suivra une formation jusqu'à 20 % pour le cas où le montant du DIF possédé serait insuffisant pour la formation à suivre.

Engagement : Créditer 20 % du montant utilisé en plus si le volume du DIF possédé est insuffisant pour la formation envisagée.

Indicateur : Suivi du nombre (100 %) des DIF abondés.

- Augmentation de l'enveloppe minimum dans notre plan de formation consacrée au DIF « seniors ». Actuellement 5 % de notre enveloppe est consacrée au DIF, nous porterons ce montant à 10 % (à enveloppe constante du budget formation) dont 40 % seraient réservés pour les seniors.

Engagement : Doubler le volume de l'enveloppe DIF (montant actuel 65 000 euros) consacrée aux salariés de plus de 50 ans et augmenter de 40 % le nombre de DIF seniors.

Indicateur : Nombre de DIF effectués dans l'établissement par les 50 ans ou plus.

➤ **Anticipation du DIF pour les seniors**

Chaque salarié de 50 ans ou plus, pourra, dans le cadre d'une action de formation qu'il souhaiterait mettre en place pendant le temps de travail dans le cadre de son DIF, anticiper jusqu'à une année de droits à DIF s'il ne possède pas le crédit nécessaire, cette anticipation n'étant possible qu'une seule fois.

Engagement : Autorisation sous réserve que l'action de DIF soit mise en œuvre de 100 % des demandes visant à une année d'anticipation de droit à DIF pour compléter les droits acquis.

Indicateur : Suivi du nombre de demandes d'anticipations formulées.

➤ **Faire un point spécifique lors de l'établissement du plan de formation sur les formations dispensées au bénéfice des salariés de 50 ans ou plus**

Engagement : Augmenter de 5 % le nombre de formations suivies par les salariés de 50 ans ou plus au cours d'une année donnée.

Indicateur : Nombre de formations suivies par les salariés de 50 ans ou plus incluses dans le plan de formation.

- **Création d'un plan d'action personnalisé** pour tout salarié âgé de 50 ans ou plus qui en formulerait le souhait. Ce plan d'action sera établi à partir de :
- La mise en place d'un **entretien de deuxième partie de carrière ou d'évolution professionnelle** pour les salariés qui le souhaiteraient. Cet entretien sera conduit par la DRH.

Engagement : L'objectif est que 100 % des personnels éligibles et les demandeurs puissent bénéficier d'un entretien dans l'année de leur 45^{ème} anniversaire. Compte tenu de l'importance des effectifs concernés à Paris Habitat, un dispositif transitoire est mis en place : satisfaire 50 % des demandes des salariés qui souhaiteraient un entretien de seconde partie de carrière dans les trois ans à compter de leur demande, puis en satisfaire 100 % au titre des trois années suivantes. Satisfaire dans tous les cas 25 % des demandes dès l'année de la demande formulée pour la 1^{ère} fois.

Indicateur : Pourcentage de demandes satisfaites au terme de la première année puis au terme des trois ans.

- Accentuer la possibilité de recourir aux **bilans de compétences** notamment via le DIF pour tous les salariés de 50 ans ou plus qui le souhaiteraient.

Engagement : Financer vingt bilans de compétences pour les salariés âgés de 50 ans ou plus en trois ans à hauteur d'un montant maximum de 3000 euros chacun (déduction faite de la participation de l'OPCA).

Indicateur : Nombre de bilans de compétences financés annuellement et au terme des trois ans pour les salariés âgés de 50 ans ou plus.

A ces issues, le salarié pourra demander à bénéficier **d'une action de formation spécifique** et adaptée que l'établissement s'engage à lui faire suivre dans la limite du possible (ex : formation sur l'informatique, sur l'organisation personnelle, sur la communication,...). Chaque salarié devra avoir l'engagement de bénéficier d'une telle action dans les trois ans qui suivront au plus tard. Si leur salarié est classé « public prioritaire » par la DRH (au vu de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière et, le cas échéant, du bilan de compétences), cette formation aura lieu dans les deux ans au plus qui suivent l'entretien de deuxième partie de carrière.

Engagement : 100 % des actions de formation spécifiques demandées à l'issue de l'entretien de deuxième partie de carrière et de l'éventuel bilan de compétences à tout salarié demandant à en bénéficier dans les trois ans ou dans les deux ans si l'action de formation est considérée comme prioritaire.

Indicateur : Nombre d'actions de formations réalisées par rapport aux actions demandées par les salariés de 50 ans ou plus à l'issue de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière et éventuellement du bilan de compétences.

➤ **Période de professionnalisation**

Permettre, via le plan de formation, à tout salarié de plus de 50 ans de mettre en œuvre une remise à niveau. Cette période vise à faire acquérir une qualification professionnelle reconnue dans la branche.

Engagement : Faire financer à hauteur de 4000 euros (moins la participation de l'OPCA) huit actions prioritaires par an telles que définies au niveau de notre branche professionnelle par ce biais pour les salariés de plus de 50 ans.

Indicateur : Suivi du nombre d'actions prioritaires financées dans l'année.

3. L'aménagement des fins de carrières et de la transition entre activité et retraite

➤ Préparation à la retraite

Trois ans avant le départ à la retraite le salarié peut intégrer un programme « préparation à la retraite ». Nous envisageons de :

- Poursuivre les sessions de formations « préparation à la retraite », en élargissant les bénéficiaires.

Engagement : Passer de 4 à 7 sessions de « préparation à la retraite » par an.

Indicateur : Suivi du nombre de sessions organisées.

- Dédier ponctuellement un collaborateur de la DRH « référent qualifié » qui serait formé spécifiquement à ce sujet et se spécialiserait dans la reconstitution des parcours et des reconstitutions de carrières (une matinée par semaine, sur RDV à prendre au préalable, il tiendrait une permanence en ce sens et sera dédié pour partie à aider les salariés et les renseigner/conseiller au regard de l'évolution de la législation).

Engagement : Création d'une permanence spécifique avec un collaborateur dédié une matinée par semaine aux salariés (sur rendez vous) afin de recevoir les salariés demandeurs éventuellement en présence de l'assistante sociale.

Indicateur : Suivi du nombre de rendez vous demandés et honorés (objectif 100 %).

➤ Aménagement spécifique du temps partiel pour les seniors qui le souhaitent

- Mise en œuvre d'un temps partiel (80 % rémunéré 90 %) avec priorité d'accès au lundi ou au vendredi non travaillé pour les tous les salariés de 60 ans ou plus (cf. le tableau des CA et RTT rediffusé à cet effet avec conditions identiques si cas identique), la charge de travail du salarié étant réduite proportionnellement à la baisse de la durée hebdomadaire du travail.

Engagement : Accepter 100 % des demandes formulées par les salariés de 60 ans ou plus dans les douze mois au plus à compter de la demande formulée.

Indicateur : Suivi du nombre de demandes et d'acceptations.

- Possibilité pour les salariés âgés de 62 ans ou plus (hors forfaits jours) de demander à travailler sur quatre jours et demi (les demandes pour des raisons de service pourront être reportées de 6 mois maximum) tout en étant payé à temps plein par la pose d'un demi RTT ou CA toutes les semaines.

Engagement : Accorder une réponse favorable à toute demande au plus tard dans les douze mois qui suivent sa formulation.

Indicateur : Suivi du nombre de demandes et de réponses positives accordées dans l'année.

- Engagement au cours des deux dernières années de carrière du salarié, s'il le souhaite de passer à temps partiel (80 %) tout en maintenant ses cotisations à la retraite sécurité sociale de base sur 100 % avec une prise en charge par l'établissement. Dans tous les cas, la prise en charge d'une partie des cotisations vieillesse ne pourra pas excéder deux ans.

Engagement : Satisfaire dix demandes par an de salariés (les dix premières demandes par ordre chronologique).

Indicateur : Suivi du nombre de demandes et de réponses positives apportées.

- Possibilité d'avances consenties par l'établissement (dans la limite de 6000 euros remboursables en 20 échéances maxi et solde au départ) pour les salariés qui souhaiteraient racheter des trimestres manquants pour validation de la retraite du fait des années d'études et dans la limite d'une enveloppe financière définie.

Engagement : Allouer une enveloppe maximale de 54 000 euros par an.

Indicateur : Accorder les avances dans la limite de cette enveloppe et mise en route d'échéancier avec les salariés.

Article 2 : Les engagements de l'entreprise : les actions chiffrées ou quantifiées

➤ **La durée de l'engagement est triennale**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, soit pour les années 2010, 2011 et 2012.

Il cessera de plein droit de produire effet à l'issue de l'année 2012.

➤ **Modalités d'entrée en vigueur du présent accord**

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur que si les deux conditions suivantes sont réunies:

- Le projet d'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour lors des dernières élections de titulaires du comité d'entreprise conformément au contenu de la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale » et sous réserve d'un éventuel droit d'opposition qui viendrait à être formulé.
- Les syndicats qui seront signataires de ce texte devront le parapher au plus tard le 6 novembre 2009 au soir.
- A défaut de remplir de telles conditions, les dispositions prévues par le présent accord seront réputées non écrites.

➤ **Le suivi de cet accord**

Une commission composée d'un membre de chaque organisation syndicale représentative se réunira à l'issue des trois années prévues pour l'application de cet accord pour en vérifier sa bonne application ou sur demande motivée de l'une des parties avant ce terme.

Annuellement, un état de réalisation et de suivi des indicateurs définis sera communiqué aux organisations syndicales représentatives. Un point sera également réalisé annuellement devant le comité d'entreprise.

Tous les ans, seront également communiquées aux organisations syndicales les statistiques relatives aux accidents de travail par catégorie professionnelle, le nombre d'aménagements de postes ainsi que la pyramide des âges de l'année considérée.

La Direction engagera dans les semaines qui suivront la signature de cet accord une négociation sur la pénibilité et le bien être au travail en ses divers volets (risques psychosociaux, ergonomie, gestion du stress, des difficultés relationnelles).

Article 3 : Formalités de dépôt

➤ **Information des salariés**

Le texte du présent accord sera remis à tous les salariés et à tout nouvel embauché accompagné d'une note explicative.

➤ **Modalités de dépôt de l'accord**

Il sera déposé en 2 exemplaires, dont un en format électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, un exemplaire sera en outre adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 29 octobre 2009.

Le Directeur Général



Les Délégués des organisations syndicales

Pour la CGT

Pour le SUPAP/FSU

Pour la CFE/CGC



Pour FO



Pour la CFTC

Pour la CFDT

