

NOUVEL ACCORD DE BRANCHE ESH

Dernière mise à jour : 25-02-2012

Gestion des carrières – égalité H-F – seniors :

Les partenaires sociaux de la branche des ESH ont signé, le 3 juillet 2009, un accord portant sur le développement de la gestion des carrières tout au long de la vie dans les ESH.

Cet accord dédouane les ESH de moins de 300 salariés (comme la SDH) de trouver un accord en interne avant le 1er janvier 2010.

Néanmoins, certains points devront être discutés et nous retrouvons certaines de nos revendications concernant les salariés de I’UES !

Cet accord porte essentiellement sur les thèmes suivants :

La gestion individuelle des carrières.

L’égalité Hommes / Femmes

L’emploi des seniors.

Concernant la gestion individuelle des carrières :

Mise en place d’entretiens individuels (obligatoires au 1er janvier 2011) visant à faire le point, avec le salarié, sur son évolution professionnelle, son évaluation, sa rémunération et ses besoins de formation.

Les supports d’entretiens et les dispositifs d’appréciations doivent être présentés aux représentants du personnel.

Ce ou ces entretiens doivent traiter à minima :

du contenu du travail et son évolution (description de l’emploi).

de la contribution personnelle apportée (qualité du travail, atteinte des objectifs, performance,…)

des compétences et de leurs développement (besoin en formation)

de l’évolution de la rémunération individuelle (explications en cas d’augmentations ou de non augmentation, examen prévu en cas de non augmentation après 3 années consécutives,…)

Concernant l’égalité Hommes / Femmes :

Les entreprises s’engagent à prévoir une enveloppe salariale dédiée à la réduction/suppression des écarts salariaux constatés entre les Hommes et les Femmes.

Lors des entretiens une attention particulière sera portée aux salariés revenant de congés parentaux familiaux (AG – AI).

Un suivi sera d’ailleurs réalisé 12 mois après le retour des personnes concernées.

Les dispositions pour enfants malades doivent être clairement définies.

Les entreprises doivent formaliser leur politique en matière de gestion du temps et notamment de temps partiel.

Le recrutement et l’accès à tous les emplois doit être de rigueur (la mixité est une richesse et doit être encouragée à tous les niveaux de l’entreprise)

Concernant l’emploi des seniors : Notre revendication sur le sujet.

Mise en place d’entretiens de « seconde partie de carrière » à partir d’un âge à définir au sein des entreprises de 45, 50 ou 55 ans.

100 % de la population éligible doit être vue avant 3 ans.

Les thèmes pouvant servir de support à ces entretiens sont :

l’anticipation et le développement de carrière (politique de formation, DIF, période de professionnalisation,…)

le tutorat,

les aménagements de postes,

le CET,

la transition entre activité et retraite,

…

Des objectifs chiffrés de maintien dans l’emploi et de recrutement des seniors doivent être appliqués.

Suivi et accompagnement des entreprises de la branche des ESH :

Dans les entreprises, un référent « responsable égalité professionnelle » ou « diversité » sera nommé et, selon la taille de l’ESH, formera un groupe de travail avec les IRP ou les délégués syndicaux.

Son rôle sera de :

promouvoir le politique de l’entreprise dans ce domaine,

sensibiliser les différents acteurs sur cette question et véhiculer un message,

dégager du temps afin de se mettre à l’écoute des salariés et investiguer de nouveaux champs de réflexions,

garantir que les actions retenues seront suivies d’effet et évaluées.

Suivi et accompagnement au sein de la branche :

Des formations seront proposées dans toutes les ESH et porteront à minima sur les thèmes suivants :

la mise en place des entretiens individuels, la gestion des carrières (description et classification des emplois, entretiens annuels),

la conception des outils d'appréciations individuels et la gestion des rémunérations,

présentation et mise à disposition des bonnes pratiques en termes de supports d'entretiens individuels. Les résultats obtenus dans chaque ESH seront restitués au niveau de la branche et un suivi annuel sera effectué par la commission nationale paritaire des ESH.