



Accord d'entreprise emploi des séniors 2013-2015

1. Préambule

Les partenaires sociaux à OVE entendent traiter la problématique de l'emploi des séniors dans un ensemble incluant, outre le maintien de la santé, la gestion des compétences et des qualifications, ainsi que l'aménagement de l'organisation et des conditions de travail.

Les actions préventives sont privilégiées mais leur efficacité à moyen terme conduit à ce qu'il puisse y être adossé des mesures plus curatives segmentées par l'âge.

L'enquête Emploi 2007, diligentée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, a révélé que le taux d'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus est, dans notre branche, supérieur à la moyenne nationale. Ainsi, le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus dans notre branche s'établit à 13,9% contre 12% au niveau national tous secteurs confondus (selon l'enquête DARES de septembre 2011 emploi des séniors). Ce même taux d'emploi en 2011 à OVE s'élève à 19,7%.

Une négociation s'était ouverte à OVE fin 2009 qui avait abouti à un premier accord sénior à durée déterminée de trois ans et arrivant à terme le 31 décembre 2012, accord repris et renégocié dans le cadre des négociations annuelles 2012.

2. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi pour les salariés de 55 ans et plus

Il est retenu comme objectif de ne pas descendre en dessous du taux d'emploi de 13,9% de la branche professionnelle s'agissant des salariés de 55 ans et plus dans l'effectif total permanent.

3. Dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

3.1 Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

3.1.1 Objectif chiffré

L'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail et la prévention des inaptitudes dans la perspective du maintien dans l'emploi des salariés âgés doit passer par une politique préventive d'entretien de la santé au travail.

En ce sens, un objectif consiste à ce que chaque direction d'établissement ou de service inclut, au moins une fois par an avec la participation du médecin du travail, un point spécifique à l'ordre du jour d'une réunion trimestrielle CHSCT ou mensuelle DP consacré aux études de postes et aménagements de postes pour les salariés de 50 ans et plus.

Ces études et aménagements de postes peuvent consister en :

- nouvelle répartition des tâches
- adaptation des horaires de travail et de l'organisation de celui-ci (nombre de coupures, amplitude des journées...)
- affectation prioritaire sur un rythme de travail de journée pour les salariés connaissant des anomalies de rythme de travail
- développement de l'ergonomie des postes de travail et/ou des matériels utilisés

L'indicateur retenu est le nombre d'établissement ou service sur le total à OVE ayant réalisé dans l'année civile au moins une réunion avec l'instance représentative du personnel concernée, en présence du médecin du travail, consacrée aux études de postes et aménagements pour les salariés de 50 ans et plus.

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

3.2.1 Temps partiel de fin de carrière (TPFC) et allocation TPFC

Le temps partiel de fin de carrière est une démarche volontaire qui se concrétise par un avenant définitif au contrat de travail à durée indéterminée pour une transformation d'une durée de travail à plein temps en un mi-temps. Il s'agit, pour le salarié, d'une démarche individuelle, et pour l'employeur une réponse visant à préserver la santé au travail dans les situations d'emploi estimées les plus usantes, dont les conditions d'accès sont les suivantes :

1. 15 ans d'ancienneté à OVE le jour de la transformation d'un emploi à plein temps en un mi-temps ;
2. être âgé de 57 ans à 64 ans, et ne pas pouvoir prétendre à une retraite à un régime de base à taux plein ;
3. communiquer à l'employeur tous les renseignements permettant d'apprécier le droit à une retraite à taux plein ;
4. un financement équilibré dans le cadre du budget alloué par le jeu d'une gestion des âges, des anciennetés ou des classifications;

et être dans au moins l'une des catégories suivantes lors de la transformation :

1. 20 ans d'ancienneté dans un emploi éducatif relevant d'une activité sanitaire, sociale ou médico-sociale ;
2. 20 ans d'ancienneté dans un poste d'aide soignant ayant exercé directement en contact avec les usagers et de manière habituelle pendant au moins la moitié de sa durée contractuelle de travail, à la MAS Robert Ramel, ou à l'IME du Val de Saône, ou à la villa Henri Salvat
3. 20 ans d'ancienneté dans un emploi classé agent de service intérieur selon la grille de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966;
4. avoir travaillé habituellement 135 nuits et plus par an durant 15 ans;
5. avoir la qualité de travailleur handicapé.

Droits : passage définitif d'un temps plein en un mi-temps et maintien de la rémunération de base à hauteur de 75% de la rémunération à temps plein (allocation TPFC égale à 25% du salaire de base y compris IRTT). L'allocation TPFC ne peut pas se cumuler avec une allocation de chômage.

4. Transmission des savoirs et des compétences

Un enjeu important consiste à favoriser la coopération et la complémentarité au travail de générations différentes aux références distinctes. En effet, si une transmission des techniques et de l'expérience s'avère indispensable, on peut souhaiter aussi parfois que certaines pratiques évoluent ou disparaissent.

Par ailleurs, il peut exister dans le champ médical, médico-social et éducatif, une obsolescence plus ou moins rapide des connaissances, des savoirs, des méthodologies.

Pour favoriser la coopération et la synergie des âges au travail, en même temps que l'actualisation des connaissances ou des méthodes de prise en charge, deux orientations sont retenues :

1. l'indispensable mixité des âges dans les services, les équipes ou les groupes;
2. le recours possible, sans limite d'âge, au contrat à durée déterminée à objet défini dit « contrat de mission », créé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Sur ce dernier point, le salarié en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficie de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat, de retrouver un emploi. Il peut bénéficier d'une participation de l'employeur au financement d'un bilan de carrière l'aidant à se reclasser.

Il bénéficie d'un droit individuel à la formation augmenté de 5 heures par année civile, droits pouvant par ailleurs être utilisés lors de la fin du contrat pour une action de VAE. Les salariés concernés et travaillant à temps complet voient donc leur DIF porté à 25 heures par an.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

Il bénéficie pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires.

A l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

5. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

5.1 5.1 Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Pour permettre à chaque salarié d'envisager et d'organiser au mieux son développement professionnel, ainsi que comme mesure de prévention de l'usure professionnelle, OVE souhaite ouvrir la possibilité de réaliser un entretien de deuxième partie de carrière à tous les salariés dès leur 45e anniversaire, et ensuite au moins tous les cinq ans.

Cet entretien sera pour le salarié l'opportunité de faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'association et l'établissement, de ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière sera réalisé dans le cadre de l'entretien d'activité et donc, dans le cadre de l'entretien professionnel prévu à l'accord de branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'entretien d'activité de deuxième partie de carrière couvrira alors les thèmes prévus par l'entretien d'activité, complété de thèmes spécifiques aux salariés en deuxième partie de carrière comme par

exemple tout éventuel aménagement des conditions d'emploi : aménagement du poste, proposition d'un poste en journée, aménagement des horaires, aménagement du temps de prise en charge direct, tutorat de contrat de formation par alternance, coordination, information de l'ensemble des salariés concernés sur le TPFC et éventuelles mesures nouvelles...

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

6.1 6.1 Parcours de formation qualifiante et/ou de reconversion

6.1.1 Objectif chiffré

En cas de projet de formation conforme aux orientations de la note de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à OVE, un objectif consiste à ce qu'au moins 20% des salariés qui entament une formation qualifiante, certifiante, ou de reconversion, soient des salariés entre 45 et 55 ans. Le parcours dont pourront bénéficier prioritairement ces salariés est composé :

dans un premier temps un bilan de compétences pris en charge sur le plan de formation,
dans un second temps une formation, éventuellement par VAE, dont les dépenses sont prises en charge sur le plan de formation.

L'indicateur retenu est le nombre annuel de salariés entre 45 et 55 ans qui entame un parcours de formation qualifiante et/ou de reconversion sur l'ensemble des salariés permanents dans une situation similaire.

6.2 Utilisation du DIF pour les salariés à partir de 55 ans

6.2.1 Objectif chiffré

Il est fixé comme objectif que l'acceptation par l'employeur des demandes de DIF formulées dans les formes légales et pour des actions éligibles en application de l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie, comporte au moins 15% de salariés âgés de 55 ans ou plus.

Pour les salariés d'au moins 55 ans et si les horaires de la formation demandée dans le cadre du DIF recouvrent tout ou partie des horaires de travail pour la période concernée, les heures de formation en question seront prises sur le temps de travail.

L'indicateur retenu est le nombre annuel de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié d'une prise en charge des dépenses issues du DIF sur le plan de formation au regard du nombre total de DIF accepté par l'employeur.

7. Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1er janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2015.

Lorsque le présent accord arrivera à expiration le 31/12/2015, il cessera automatiquement et définitivement d'avoir tout effet et aucune prorogation ne sera possible, sous quelque forme que ce soit, sauf renégociation et conclusion d'un nouvel accord.

8. Dépôt et publicité

Le présent accord a été signé après avoir été préalablement soumis pour avis au comité d'entreprise.

A l'expiration du délai d'opposition de 8 jours suivant sa signature, le présent accord sera déposé par la direction de l'Association en deux exemplaires à la DIRECCTE dont relève le siège social d'OVE et au conseil de prud'hommes de Lyon.

Pour prendre juridiquement effet, le présent accord devra enfin et également être agréé conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Vaulx-en-Velin le 20 juillet 2012


Pour la CGT
le délégué syndical d'entreprise
Gilbert Navarro




Pour la CFDT
le délégué syndical d'entreprise
Johan Segond

Pour FO
la déléguée syndicale d'entreprise
Muriel Lepesteur

Pour SUD
la déléguée syndicale centrale
Pascale Laperrière

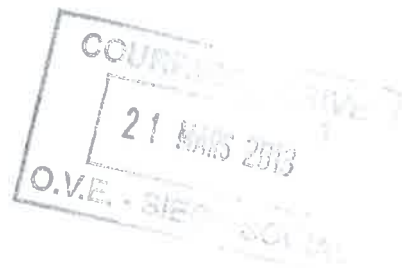


Pour OVE
le directeur général
Christian Berthuy





MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ



**DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA COHÉSION SOCIALE**

Paris, le **19 DEC. 2012**

Service des politiques d'appui
Sous-direction des professions sociales,
de l'emploi et des territoires
Bureau de l'emploi et de la politique salariale (4B)
Dossier suivi par : Christian FOURY
Tél : 01 40 56 86 97
Courriel : christian.foury@social.gouv.fr

Monsieur Christian BERTHUY
Directeur Général
de l'association OVE
19 rue Marius Grosso
69517 VAULX-EN-VELIN

RECOMMANDÉ AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION


Monsieur le Directeur Général,

Dans le cadre de la procédure prévue par les articles L. 314-6 et R. 314-197 à R. 314-200 du code de l'action sociale et des familles, l'accord d'entreprise du 20 juillet 2012 relatif à l'emploi des seniors, signé par votre organisme, a été soumis à l'agrément ministériel.

Je vous informe que cet accord a été agréé après avis de la Commission nationale d'agrément en sa séance du 18 décembre 2012.

L'arrêté relatif à cette décision sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'assurance de ma considération distinguée.

Le Chef du Bureau de l'emploi et de la politique salariale

Bruno MARS