



Accord National pour l'emploi des seniors dans les sociétés coopératives d'hlm

Préambule

Les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord font le constat que la part des salariés de 50 ans et plus dans la branche des coopératives d'Hlm se situe aux alentours de 30%. Ils font le constat que cette réalité sociologique doit être prise en compte de façon globale.

C'est pourquoi le présent accord est avant tout un ensemble d'actions qui doit servir à impulser une dynamique en faveur des seniors et conduire les employeurs et les salariés dans une démarche positive et concrète de mise en place de mesures en faveur de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer que les seniors disposent d'une expérience, d'un savoir faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise, du milieu dit « HLM », des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés et transmis.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que le principe de non discrimination s'applique au critère d'âge et qu'aucune distorsion, concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences vis-à-vis des salariés seniors n'est tolérable.

Si les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser l'ensemble des acteurs de la profession sur l'apport de l'emploi des seniors, ils insistent également sur la nécessité de mener une politique globale de l'emploi et que l'action en faveur des seniors ne doit pas se faire au détriment d'autres catégories de salariés ou de personnels.

Chapitre 1 – Dispositions générales

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et les salariés couverts par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'hlm du 15 mai 1990 réactualisée par l'avenant n°6 du 26 mars 2003. Il s'applique au territoire métropolitain et départements d'outre-mer.

Article 2 – Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur dès la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de la République Française.

Il pourra être révisé conformément aux dispositions du code du travail et pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois. Sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 3 - Dépôt et extension

Cet accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée. Simultanément à la demande de son extension, il fait l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle du Ministère du travail.

Chapitre 2 – Objet de l'accord

Article 4 – Effectifs concernés et objectif global chiffré de l'accord

Compte tenu des effectifs de **55 ans et plus** dans la branche des Coopératives d'Hlm, qui représentent une population de seniors, correspondant à environ 14% des effectifs de la branche, importante par rapport à la moyenne nationale (plutôt autour de 8 %), de personnes de 55 ans et plus dans la population active occupée, les signataires s'accordent pour faire de l'objectif du maintien des seniors dans l'emploi le thème principal de l'accord, sans écarter en tant que de besoin les possibilités de recrutements.

Dans ces conditions ils conviennent que l'accord vise, pendant toute sa durée, à permettre la réalisation pour 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100% - des personnels éligibles et demandeurs, d'au moins une des actions de maintien dans l'emploi découlant principalement des mesures décrites au chapitre 3 ci-après.

Article 5 – Domaines d'action privilégiés

L'objectif de maintien dans une activité professionnelle au sein de l'entreprise vise principalement à permettre :

- l'adaptation du salarié aux évolutions technologiques, environnementales, organisationnelles y compris celles nécessaires pour lutter contre la déqualification professionnelle et pour assurer les nouvelles tâches induites par les évolutions législatives et réglementaires;
- l'évolution professionnelle dans l'emploi ou par le changement d'emploi en fonction des capacités et connaissances nécessaires, par l'amélioration des conditions de travail où la prise en compte des évolutions et capacités physiques en fonction des âges, dans le but de lutter contre la désadaptation professionnelle ;
- le suivi de la gestion de la carrière du salarié, l'aménagement des conditions de la fin de sa carrière professionnelle par les repositionnements rendus nécessaires par l'obsolescence de certains postes de travail, due aux évolutions de l'entreprise.

Dans ces perspectives, et en référence aux 6 domaines d'action décrits par les articles L. 138-25 et R. 138-26 du code de la sécurité sociale relatifs à la mise en œuvre d'accords ou de plans d'action pour l'emploi des seniors, le présent accord concernera principalement les trois domaines suivants :

- l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation,
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Chapitre 3 – Les actions en faveur du maintien des seniors dans l'emploi

La branche se propose d'agir pour le maintien dans l'emploi des personnels âgés de 55 ans et plus, par des actions à mener dans les entreprises dans les domaines prévus à l'article 5 ci-dessus.

Article 6 – L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Dans le but d'anticiper les évolutions de carrière des salariés à partir de 45, 50 ou 55 ans – selon les situations et aux choix des entreprises et après avis des instances représentatives du personnel - le présent accord reconnaît la nécessité de mettre en place des entretiens de 2ème partie de carrière pour détecter au plus tôt les souhaits d'évolution des salariés. Par la suite, les salariés qui le souhaitent bénéficieront d'un second entretien de 2ème partie de carrière à partir de 55ans

A cette fin les deux parties demandent aux entreprises de prévoir une couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100% - de la population éligible au terme des 3 ans de l'accord.

Conformément au décret gouvernemental et en lien avec les actions prévues aux articles ci-dessous afin de favoriser leur maintien dans l'emploi, ces entretiens prendront en compte en fonction des besoins :

- l'anticipation et l'évolution des carrières,
- le développement des compétences et l'accès à la formation,
- l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (aménagement des horaires, prise en compte de la santé au travail ...)
- l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (utilisation éventuelle du compte épargne temps ...)
- la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat.

Article 7 – Le développement des compétences et des compétences et accès à la formation pour les seniors

Afin d'anticiper l'évolution des carrières les deux parties demandent aux entreprises d'accorder dans le cadre des entretiens une priorité au départ en formation des seniors :

- dans le cadre du DIF prioritaire de branche,
- dans le cadre des périodes de professionnalisation prise en charge par les fonds mutualisés.

Les deux parties se fixent comme objectif de voir 50 % de la population de plus de 50 ans bénéficier d'au moins une action de formation dans ce cadre pendant la durée de l'accord.

En outre, les entreprises accepteront le recours au DIF prioritaire pour des actions de préparation à la retraite au cours de la dernière année d'activité.

Article 8 – L'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite,, des actions de formation spécifiques seront organisées dans le cadre du plan de formation mutualisé de branche.

Elles porteront notamment sur :

- l'aide à la construction d'un projet de deuxième partie de carrière professionnelle,
- l'anticipation des fins de carrière pour les 55 ans et plus,
- la transmission des savoirs et l'accompagnement tutoral.

Ces formations seront proposées à l'ensemble des entreprises de la branche dans un objectif de couverture de 90 % - dans la perspective d'atteindre le taux de 100%.

Chapitre 4 – Application et suivi de l'accord

Modalités de suivi et de réalisation des objectifs

Les indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs en matière de politique d'emploi des seniors feront l'objet d'un tableau de bord au niveau des entreprises et seront consolidés dans un rapport annuel de branche. Ils feront ainsi l'objet d'un bilan annuel présenté et discuté au sein de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Ces indicateurs permettront de dresser un état des lieux et de suivre les effets des mesures prises par les entreprises dans le temps. Ils porteront sur 3 exercices et seront regroupés en rubriques permettant de décrire les évolutions des effectifs par âge et par sexe et l'accès à la formation.

La Fédération nationale des coopératives Hlm proposera dans le cadre de l'enquête fédérale annuelle une restitution aux entreprises leur permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré de situation comparée d'emplois des seniors.

Après avoir lu et paraphé chacune des 3 pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Le 4 novembre 2009, pour la :

Fédération nationale des sociétés coopératives Hlm

CFTC Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux Publics

CFE-CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens

CGT Fédération des services publics

CGT-FO Fédération des services publics et des services de santé

SNPHLM Syndicat National des Personnels des coopératives d'HLM