



ACCORD DE BRANCHE SUR L'EMPLOI DES SENIORS

PREAMBULE

Le vieillissement de la population constaté depuis plusieurs années, associé aux réformes législatives successives ayant pour objet le maintien dans l'emploi des salariés, se traduira nécessairement par une augmentation conséquente de la part des salariés de 50 ans et plus.

Les acteurs de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont conscients de cette situation et décident de mettre en œuvre une politique de branche sur l'emploi des seniors. Ces derniers conviennent qu'une action efficace n'est possible que si elle est accompagnée d'une évolution des représentations socioculturelles.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 2005, du plan national concerné sur l'emploi des seniors 2006-2010 et de la loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2009.

D'une durée de trois ans et élaboré à partir des données sociales de la branche, cet accord intervient également dans un contexte général d'évolution de ses métiers et s'intègre dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dont il constitue un élément important.

Au regard de l'importance accordée à ce sujet par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche, il a été convenu que le maintien dans l'emploi, l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, le développement des compétences et des qualifications, l'accès à la formation, l'accompagnement dans les fins de carrière, la transmission des savoirs, des compétences et le développement du tutorat des salariés seniors constituent les axes de travail retenus par la branche. Pour chacune de ces actions, ont été prévus d'une part, des objectifs à atteindre et d'autre part, des indicateurs annuels de suivi regroupés à l'article 7 du présent accord. Les partenaires sociaux ont également souhaité introduire des dispositions relatives à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité ainsi qu'à la sensibilisation et à la communication.

Le succès des mesures contenues dans cet accord est subordonné à l'implication et à l'engagement de tous. Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de veiller à l'exclusion de toute forme de discrimination à l'égard des salariés seniors, tant hommes que femmes. Au contraire, leur expérience, leur savoir ainsi que leur savoir faire constituent des atouts pour l'entreprise.

ARTICLE 1 : MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES DE 55 ANS ET PLUS

Les parties signataires au présent accord réaffirment leur attachement au principe de non discrimination qui doit être effectif en matière d'accès, de maintien, de retour à l'emploi et d'évolution professionnelle. Les qualifications et compétences des salariés doivent rester les principaux critères objectifs à prendre en compte.

JPG ✓
RB GY

Le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus constitue une priorité de la branche. Aussi, les salariés actifs âgés de 55 ans et plus devront représenter au moins 8% des effectifs.

Des indicateurs seront intégrés au bilan annuel de branche afin de mesurer la représentation des salariés de 55 ans et plus et vérifier l'atteinte de cet objectif. Ces indicateurs sont mentionnés et précisés à l'article 7 du présent accord.

ARTICLE 2: ANTICIPATION DE L'EVOLUTION DES CARRIERES, ACCES A LA FORMATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que la branche est depuis longtemps impliquée dans la promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ainsi, les salariés de 45 ans et plus bénéficient de mesures spécifiques prévues par le chapitre VIII de la convention collective.

Des indicateurs, mentionnés à l'article 7 du présent accord, seront intégrés au rapport annuel de branche afin de mesurer chaque année l'atteinte des objectifs prévus au sein du présent article en matière d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles, de développement des compétences et des qualifications professionnelles et d'accès à la formation.

Article 2.1 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

L'entretien de deuxième partie de carrière et le bilan de compétences constituent des outils de référence permettant aux salariés de l'entreprise de mieux gérer leur avenir professionnel. L'objectif chiffré ne concernera que le dispositif prévu à l'article 2.1.1 suivant.

Article 2.1.1 : Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui interviendra dans l'année qui suit son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, notamment au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur sa situation et ses compétences professionnelles, ses besoins de formation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à exclure toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant et se tiendra pendant le temps de travail.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordés :

- les compétences acquises par le salarié et leur développement,
- les souhaits et/ou les besoins de formation,
- le projet de parcours professionnel,
- l'aménagement du poste et/ou des horaires,
- le tutorat,
- tout autre point prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié.

La démarche relève d'une part, du volontariat des salariés et de leur plan de carrière et d'autre part, de l'initiative de l'entreprise de proposer des opportunités d'évolution professionnelle. Les parties conviennent de s'assurer de la traçabilité de cet entretien et recommandent que celle-ci soit assurée sur un support matériel.

Les parties fixent comme objectif que dans les trois ans de durée de l'application de l'accord, au moins 60% des salariés de plus de 45 ans auront bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière.

Article 2.1.2 : Bilan de compétences

Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la deuxième partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié volontaire bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La divulgation des résultats du bilan de compétences relève de la liberté du salarié concerné.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du droit individuel à la formation. Il pourra également être pris en charge au titre du congé individuel de formation.

Article 2.2 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle est un outil essentiel dans le développement des compétences. Elle constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Soucieuses de mieux promouvoir le recours à ces dispositifs pour les publics ciblés, les parties signataires décident que les salariés de 45 ans et plus représenteront chaque année au moins 20% de l'effort de formation de la branche, en priorité, au titre des dispositifs prévus aux articles 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 et 2.2.4 du présent accord.

Article 2.2.1 : Droit Individuel à la Formation

Les parties rappellent que l'article 8.1.3.5 de la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle relatif au Droit Individuel à la Formation (DIF) prévoit que seront prioritaires, quel que soit leur niveau de qualification, les salariés de plus de trois ans d'ancienneté et les salariés de plus de 45 ans.

Le salarié de 45 ans et plus peut abonder de plein droit, au moyen de ses droits au DIF, une action de formation professionnelle déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel.

Article 2.2.2 : Plan de formation

Il est rappelé que l'article 8.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance Industrielle fixe parmi les objectifs prioritaires l'incitation à l'élaboration de plans de formation annuels voire pluriannuels dans chaque entreprise mettant l'accent sur le maintien dans l'emploi et la deuxième partie de carrière des salariés de 45 ans et plus.

Article 2.2.3 : Période de professionnalisation

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

La période de professionnalisation visée à l'article 8.1.3.3 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est ouverte en priorité aux salariés des premiers niveaux de qualification, aux salariés de plus de 45 ans, aux salariés en situation de mobilité ainsi qu'aux salariés en situation de reconversion professionnelle ou accédant à de nouvelles fonctions.

Article 2.2.4 : Validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue d'obtenir un diplôme. La VAE est un outil en vue d'élargir le champ de compétences des collaborateurs et de faciliter leur mobilité professionnelle.

En conséquence, tout salarié senior justifiant d'une durée minimale d'activité professionnelle de 3 (TROIS) ans en rapport avec la certification recherchée qui souhaite s'engager dans le dispositif de la VAE pourra bénéficier, sur sa demande et en priorité, des informations, des conseils et de l'accompagnement de l'entreprise notamment, dans ses démarches et la constitution de son dossier.

ARTICLE 3 : TRANSMISSION DES SAVOIRS, DES COMPETENCES ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Le transfert des connaissances entre générations est une nécessité et un atout pour le maintien d'un haut niveau de compétences dans les métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

La pratique du tutorat ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation de cet objectif

Le tutorat doit être conçu et mis en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié bénéficiaire.

Afin de favoriser le développement du tutorat et veiller aux intérêts de toutes les parties, les entreprises confieront cette mission à des salariés volontaires et ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Les parties conviennent qu'au moins 50% des salariés bénéficiant d'une formation de tuteurs devront avoir 45 ans et plus. Cet objectif sera mesuré au regard d'un indicateur intégré au sein du rapport annuel de branche et prévu à l'article 7 du présent accord.

Conscients de l'importance de l'implication des tuteurs au sein de l'entreprise, les parties signataires au présent accord s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la reconnaissance conventionnelle de cette implication.

SPG ✓ HB GY
JR

ARTICLE 4 : AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

L'objectif chiffré retenu par la branche en matière d'aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite consiste à promouvoir, auprès des salariés de 55 ans et plus, au moins une fois par an et au moyen d'un outil d'information, le dispositif prévu à l'article 4.1 ou 4.2 du présent accord. L'indicateur de suivi des actions est prévu à l'article 7 du présent accord.

Article 4.1 : Aménagement du contrat en fin de carrière

Conformément à l'article 19 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficient en accord avec leur employeur, d'aménagement de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps de partiel, organisé sur la semaine, le mois ou l'année.

Article 4.2 : Transition emploi-retraite

Les salariés de 55 ans et plus pourront à leur demande bénéficier d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique ou la personne en charge des ressources humaines dans l'entreprise afin de préparer la transition emploi-retraite et d'évoquer d'éventuelles mesures d'accompagnement (bilan santé, stages de préparation à la retraite,...).

A cette occasion, les salariés produiront les informations qui leurs sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels ils ont cotisé et les caisses de retraite complémentaire. Cet entretien pourra être renouvelé une fois par an dans les mêmes conditions.

ARTICLE 5 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITE

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Les actions relatives à la prévention des risques professionnels dans notre profession ont contribué à la diminution du nombre d'accidents du travail. Il est rappelé que depuis quelques années, le taux de fréquence des accidents du travail n'a cessé de diminuer. Le dernier bilan annuel de branche indique notamment que ce taux est passé de 52,72 en 2007 à 35,5 en 2008.

Toutefois, la prise en compte du vieillissement des salariés doit inciter à la mise en œuvre d'actions spécifiques relatives au suivi de la santé des salariés et à l'ergonomie des postes de travail.

Ces deux types d'action favoriseront l'atteinte de l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, visé à l'article 1 du présent accord.

Article 5.1 : Mise en place d'une visite médicale annuelle

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, les parties au présent accord sont conscientes qu'un suivi spécifique de la situation médicale des salariés en poste est nécessaire.

Aussi, les parties au présent accord décident de permettre à tout salarié de 55 ans et plus de bénéficier d'une visite médicale par an, tous dispositifs confondus. A l'occasion de cette

JRG
DP
HB
G-Y

visite médicale, le médecin du travail pourra prescrire des examens complémentaires tels que prévus dans les cas de surveillance médicale renforcée.

Cette visite médicale est l'occasion de vérifier si le salarié est médicalement apte à son poste et de proposer, éventuellement, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Renforcer le partenariat avec les services de la médecine du travail contribuera à atteindre l'objectif de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus. Un suivi plus régulier de l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail favorisera une meilleure prévention des risques professionnels au sein de la branche.

Article 5.2 : Ergonomie des postes de travail

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessaire prise en compte des questions d'ergonomie des postes de travail afin que les outils, matériels et dispositifs puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité pour les salariés.

La FNSA a déjà entamé des démarches en ce sens auprès d'acteurs institutionnels ce qui s'est notamment traduit par la signature avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie d'une convention nationale d'objectif en 2009.

Il est convenu de saisir la Commission Technique & Sécurité de la FNSA afin que cette dernière réfléchisse notamment à l'élaboration d'un module de formation relatif à l'ergonomie des postes de travail qui prendra particulièrement en compte les spécificités des métiers de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Ce projet pourra être éventuellement conduit avec la participation d'un ou de plusieurs organismes de formation.

Un rappel de l'existence de ce dispositif sera fait chaque année aux entreprises de la branche

ARTICLE 6 : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

La mobilisation de tous les acteurs constitue un facteur de réussite permettant de lever les obstacles socioculturels.

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle de l'assainissement et de la maintenance industrielle à engager une démarche de communication.

Les entreprises s'assureront également que les prestataires de services « ressources humaines » auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Conformément à l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, dans la perspective de faciliter l'adaptation des seniors aux évolutions de leur métier et de renforcer leurs possibilités de mobilité professionnelle, les entreprises communiqueront dans les documents à adresser aux représentants du personnel, en vue de leur délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés répartis par catégorie socio-professionnelle et par âge.

JPG ✓ HB GY

ARTICLE 7 : INDICATEURS DE SUIVI DES ACTIONS REALISEES

Article 7.1 : Le bilan annuel de branche

Afin de mesurer les effets des mesures actives figurant au présent accord, les partenaires sociaux se dotent, dans le cadre du rapport annuel de branche, d'indicateurs plus précis sur la situation des salariés de 45 ans et plus au sein du secteur de l'assainissement et de la maintenance industrielle. Ces indicateurs porteront dans la mesure du possible sur l'année N et N-1.

Ces données sont les suivantes :

- Maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus
 - o Répartition des effectifs par classe d'âge (45/49 ans, 50/54 ans, 55/59 ans, 60/64 ans, 65 ans et plus).
 - o Structure des effectifs par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Répartition des embauches par classe d'âge (Moins de 25 ans, 25/49 ans, 50 et plus).
 - o Structure des embauches par sexe et par nature de contrat.
 - o Structure des embauches par catégorie socio-professionnelle.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (entretien professionnel de seconde partie de carrière, bilan de compétences)
 - o Répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45/49 ans, 50/54 ans et 55 ans et plus.
 - o Structure par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (DIF, période de professionnalisation, plan de formation, V.A.E.)
 - o Répartition des bénéficiaires par âge avec notamment les tranches suivantes : 45/49 ans, 50/54 ans et de 55 ans et plus.
 - o Structure par sexe et par catégorie socio-professionnelle.
- Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat
 - o Répartition des bénéficiaires de formations de tuteurs par âge avec notamment la tranche suivante : 45 ans et plus.
 - o Répartition des bénéficiaires par catégorie socio-professionnelle.
- Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite
 - o Nombre de bénéficiaires de 55 ans et plus informés.
 - o Répartition des bénéficiaires par catégorie socio-professionnelle.

Des données plus détaillées seront fournies sur demande de la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi de la branche, à partir d'un panel représentatif d'entreprises.

Article 7.2 : Rôle de la Commission Nationale Paritaire de l'emploi et de l'observatoire des métiers de la branche

Il est demandé à la commission nationale paritaire de l'emploi et à l'observatoire des métiers de procéder à des études sur l'évolution des métiers de la branche et, lorsque cela se révèle pertinent, sur la place des seniors en leur sein. A partir de l'analyse de l'ensemble des facteurs ayant un impact sur l'évolution et le contenu des emplois, devront d'une part, être identifiés les changements et d'autre part, être proposés des diagnostics et des actions.

JLG ✓
DP HRS GY

ARTICLE 8 : FORMALITES

Article 8.1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entre 50 et moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de même taille relevant du champ d'application défini par les articles 1-1 et 1-2 de la Convention Collective Nationale de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle.

Article 8.2: Notification - Dépôt - Demande d'avis

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Générale du Travail. Au même moment que le dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP).

Article 8.3 : Extension - Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le Code du Travail. Son entrée en vigueur interviendra le 1^{er} janvier 2010.

Fait à Paris le 20 novembre 2009

La Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la Maintenance Industrielle (FNSA) pour le SNCDL - Syndicat National des Collecteurs de Déchets Liquides - et le SNEA - Syndicat National des Entreprises de services d'hygiène et d'Assainissement.

La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement (FGTE-CFDT)

La Fédération Générale CFTC des transports (CFTC)

La Fédération de l'encadrement de la distribution de l'eau et de l'assainissement CGC (FDEA - CFE - CGC)

Jean Pierre Guillet

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

La Fédération Force Ouvrière du Transport (CGT-FO)