

**AVENANT N°07 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE
L'ENSEIGNEMENT PRIVE HORS CONTRAT DU
27.11.2007 (IDCC 2691)
RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS**

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux diverses négociations sur les salariés âgés ;

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 13/10/05 et des dispositions législatives de la loi du 11 février 2005 ;

Vu la convention collective des entreprises de la branche du 27 novembre 2007 entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2008 et ses avenants ;

Considérant l'obligation faite de négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche ;

Considérant, sur ce dernier point, l'articulation prévue par le législateur entre la négociation large ci-dessus mentionnée et l'accord de branche intéressant les salariés âgés, au sens de la loi, employés dans les entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés prévu par l'article 87 de la loi 2008-1330 de financement de la Sécurité Sociale et ses décrets d'application n°2009-560 et 2009-564 du 20 mai 2009 ;

Les organisations signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

PRÉAMBULE

La réforme des retraites, les problèmes de recrutement présents et à venir du fait du vieillissement de la population active amènent les organisations signataires à engager une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la question du maintien dans l'emploi des salariés âgés, au sens de la loi, de la branche.

Les organisations signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés, au sens de la loi, mais également l'emploi en général des salariés âgés, au sens de la loi, y compris en incitant à leur recrutement.

Ils entendent réaffirmer que les salariés âgés, au sens de la loi, disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une maturité, d'une connaissance de l'entreprise et du milieu professionnel ainsi que des relations au travail qui constituent des atouts s'ils sont utilisés.

Enfin, les organisations signataires réaffirment le principe de non-discrimination qui s'applique notamment au critère d'âge, tant pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la valorisation que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

Article 1. - Cadre général de l'accord

Compte tenu de la récente extension de la convention collective et de la mise en place consécutive des différentes commissions paritaires, et afin de disposer d'un certain nombre de données démographiques et socio-économiques nécessaires à l'actualisation des objectifs de maintien et de recrutement des salariés âgés au sens de la loi, les organisations signataires activeront les travaux de la CPNEFP prévue à l'article 9.2 de la convention collective avec le concours du régime de prévoyance de la branche.

Objectif : création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche avant la fin du 1^{er} semestre 2010.

Article 2 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Le principe légal de non discrimination directe ou indirecte en raison de l'âge est réaffirmé. En conséquence, les candidatures de seniors ne seront pas écartées, elles seront au contraire favorisées en raison de l'expérience professionnelle des postulants pouvant être valorisée notamment dans les métiers de l'enseignement et de l'éducation.

Nonobstant les contraintes économiques s'exerçant sur les entreprises, les parties signataires du présent accord conviennent d'explorer les pistes suivantes :

- la définition d'un pourcentage de salariés âgés à recruter et leurs formes de recrutement (embauche ou réembauche, CDI ou CDD, ou travail à temps partagé) ;
- A l'occasion du recrutement, des aménagements du temps de travail doivent être étudiés dans le cadre de demandes de réduction progressive de l'activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestion de la pyramide des âges de l'entreprise.
- Les salariés de plus de 57 ans, inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé pourront être embauchés en CDD pour une durée initiale de 18 mois maximum renouvelable une fois soit 3 ans maximum afin de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de l'amélioration des conditions de liquidation de leur retraite.

Objectif : pour les entreprises de 50 à 300 salariés et pour les trois années à venir, les partenaires sociaux fixent comme objectif un taux indicatif de recrutement de 15% de salariés âgés de 50 ans et plus, dès lors qu'il apparaît que le pourcentage des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'entreprise n'atteint pas le seuil de 15%.

Article 3 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

3.1. Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Ces entretiens professionnels seront mis en oeuvre dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, puis tous les 2 ans par la suite, afin de faire le point avec l'employeur ou son représentant.

Les IRP seront consultées sur les modalités de mise en oeuvre de ces entretiens. Le salarié pourra être assisté par un autre salarié ou délégué de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès de l'employeur ou de son représentant.

Objectif : 100% des salariés âgés de 45 ans et plus devront avoir bénéficié d'un entretien professionnel dans les conditions définies au présent article et ce dans les 3 ans de validité de l'accord.

3.2. Contenus des entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Lors de cet entretien, sont examinés :

- les objectifs de professionnalisation du salarié dans un souci de maintien dans l'emploi prenant en compte l'évolution éventuelle de son poste, le renforcement de sa qualification ou du développement de ses compétences ainsi que l'évolution de l'activité de l'entreprise ;
- la définition d'un parcours professionnel au regard des souhaits de mobilité professionnelle, prioritairement dans l'entreprise, exprimés par le salarié ;
- le ou les dispositifs de formation auxquels il peut être fait appel en fonction des objectifs retenus pour ces deux premières étapes, notamment le bilan de compétences, ainsi que les souhaits du salarié pour les utilisations de son droit individuel à la formation (DIF).
- la définition éventuelle pour le salarié qui le souhaite d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;
- les souhaits de mobilité du salarié, quels qu'ils soient, une fois le parcours professionnel défini et en accord avec son projet professionnel.

Objectif : à cet effet une grille de synthèse spécifique à ces entretiens professionnels sera élaborée par la CPNEFP et mise à la disposition des entreprises de la branche, au plus tard le 31 décembre 2010.

Ainsi conçu, l'entretien professionnel est la condition nécessaire d'orientations positives en faveur des salariés âgés au sens de la loi.

Article 4 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les actions sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les contraintes physiques et environnementales pour que le plus grand nombre de postes puisse être tenu par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 55 ans.

Des aménagements d'horaires ainsi que des adaptations d'emploi comme des actions de tutorat auprès de nouveaux salariés notamment les enseignants pourront être proposés prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié concerné.

Il s'agit aussi d'explorer les pistes concernant les aménagements de l'organisation du travail dont bénéficieront les salariés.

En ce sens, une attention particulière, en liaison avec les CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des postes de travail.

Les actions portent principalement sur les implantations, l'adaptation des équipements, les modes opératoires, les gestes et postures et les conditions de travail.

Article 5 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Tout salarié âgé de 55 ans au moins pourra demander une réduction de son temps de travail au plus égale à 10% de son temps contractuel.

Tout salarié âgé de 60 ans au moins pourra demander une réduction de son temps de travail au plus égale à 15% de son temps contractuel.

Ces réductions ne sont pas cumulatives. Le salaire sera réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail. Les cotisations relatives aux régimes de retraite seront cependant acquittées sur la base du salaire avant réduction.

S'il s'agit d'un enseignant, ces dispositions ne devront pas avoir pour effet de conduire au fractionnement du temps d'enseignement hebdomadaire de ses classes, sachant que les taux cités ci-dessus pourront être ajustés dans le cadre d'une concertation entre l'employeur et le salarié.

En outre, l'employeur s'engage à examiner prioritairement les demandes de réduction du temps de travail des salariés âgés de 60 ans et plus. Cette réduction pourra aller jusqu'à 50% du temps plein de référence. Salaires et cotisations sociales seront proportionnels au temps de travail effectué.

Article 6 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Il est rappelé que la formation tout au long de la vie est essentielle tant pour l'entreprise que pour les salariés, même après plusieurs années d'ancienneté ou après un certain âge, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise. Les actions de formation permettent l'adaptation aux évolutions notamment techniques et technologiques dans la branche et une plus grande professionnalisation, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et de compétitivité de l'entreprise et de sécurisation des parcours professionnels des salariés.

La formation des salariés âgés de 45 ans et plus se déroule prioritairement sur le temps de travail.

Plan de formation de l'entreprise sur la période triennale du présent accord pour les entreprises de 50 à 300 salariés.

Objectif : la part du budget de formation attribuée aux salariés âgés de 45 ans et plus sera au moins égale à la proportion de ces salariés dans l'effectif de l'entreprise (Equivalent Temps Plein).

Le bilan de compétence : après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause dès 45 ans, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, d'un bilan de compétences financé par le Fongecif et éventuellement par l'entreprise ou l'OPCA concerné afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la 2ème partie de carrière.

La validation des acquis de l'expérience : financée sur les mêmes bases que le bilan de compétence, permettra aux salariés de 45 ans et plus d'être en mesure d'envisager une évolution de carrière ou un changement d'emploi dans ou à l'extérieur de l'entreprise.

La période de professionnalisation : elle contribue au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 45 ans et les motive dans la définition de

leur seconde partie de carrière ; les salariés concernés sont prioritaires pour l'accès à ce dispositif.

Enfin, dans le cadre de l'ANI du 07/01/09 et de la loi du 24 novembre 2009 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, seront envisagés les voies et moyens utiles aux salariés âgés, au sens de la loi, quant au droit au congé de formation et au plan de formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés.

La CPNEFP prendra toute mesure nécessaire afin de mettre en place des bilans d'étape visant à rendre opérationnelles les dispositions ci-dessus afin de les évaluer, les modifier ou les compléter selon les résultats obtenus.

Objectif : Un premier bilan sera établi au plus tard le 31 décembre 2010.

Article 7 Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission des connaissances pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés, au sens de la loi, en direction d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise présente de nombreux avantages.

Elle permet aux salariés âgés, au sens de la loi, d'anticiper leur départ en retraite, aux salariés destinataires de cette transmission d'enrichir leurs compétences et de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes. Enfin, cette transmission permet un échange intergénérationnel.

Dans ce contexte il est confié en priorité aux salariés de 45 ans ou plus des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés.

L'entreprise prend en compte les missions de tutorat exercées par le salarié dans l'appréciation de ses résultats individuels et dans sa charge de travail. Les missions et modalités de l'exercice de cette fonction de tutorat (allègements d'horaire, complément de rémunération, ...) seront formalisées par avenant au contrat de travail.

Article 8 Durée de l'engagement et suivi de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2010 et pour une durée de trois ans, soit pour les années 2010, 2011 et 2012.

Dans chaque entreprise de plus de 50 salariés le bilan sera communiqué annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à l'observatoire prévu à l'article 1 du présent accord.

Au niveau de la branche un bilan global, comprenant les indicateurs et l'évolution des résultats de la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises, sera examiné chaque année dans le courant du 1er trimestre à compter du 1^{er} trimestre 2011 par les partenaires sociaux dans le cadre d'une réunion de la CPNEFP en liaison avec l'observatoire.

Fait à Paris, le 10 décembre 2009.

Pour la F.E.P.
Le Président national
L. LETURGIE

Pour le S.N.E.P.L. - C.F.T.C.

Pour le S.N.P.E.F.P. - CGT

Pour la F.N.E.P.L.
Le Président
J. ROCHE

Pour la F.E.P. - CFDT

Pour le S.Y.N.E.P. CFE - CGC

Pour la F.N.E.C. - FP - FO