

Accord d'entreprise relatif à l'emploi des seniors

Préambule

La prolongation de l'activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite est un enjeu majeur national. L'objectif est de s'attacher à développer l'employabilité de chaque salarié tout au long de sa carrière en lui donnant les moyens de faire évoluer ses compétences, mais également de les transmettre.

Dans le cadre des dispositions des articles L. 138-24 et R. 138-25 et suivants du code de la Sécurité Sociale, la Fondation La Renaissance Sanitaire et les organisations syndicales représentatives arrêtent, par le présent accord, des dispositions concrètes, déclinées par domaine d'action, favorisant le maintien dans l'emploi des salariés dits âgés dans l'entreprise, c'est-à-dire les salariés âgés de 55 ans et plus.

Ils fixent des objectifs chiffrés de ce maintien dans l'emploi et identifient des dispositions favorables correspondantes ainsi que les modalités de suivi de la mise en œuvre et de la réalisation de ces objectifs. Ce suivi et les indicateurs y afférents figurent au bilan social des établissements et de l'entreprise, en n+1 de l'année n considérée.

Le présent accord complète les accords d'entreprise relatifs au droit individuel à la formation (DIF) et à la gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences (GPPEC) respectivement datés des 2 juillet 2007 et 1er juillet 2008. Il s'appuie également, pour le tutorat (cf. § 124), sur l'accord 2008-01 UNIFED relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1 – Objet

11. Objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au 31 décembre 2008, l'entreprise La Renaissance Sanitaire a un taux d'emploi de salariés âgés de 55 ans et plus, de 9,61%.

Elle s'engage à maintenir ce taux pendant la durée d'application de l'accord spécifiée à l'article 9.

12. Objectifs de mise en œuvre de dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés

121. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

1 210. Entretien professionnel de deuxième partie de carrière

■ Dispositif

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus, un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est créé.

Il a pour objet de :

Hôpital La Musse – 27180 Saint Sébastien de Morsent
Hôpital Villiers Saint Denis – 02310 Villiers Saint Denis

- dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels et ses compétences ;
- de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa deuxième partie de carrière professionnelle.

Il est proposé systématiquement à tout salarié comptant un an d'ancienneté chez son employeur et qui a atteint l'âge de 55 ans.

Il est réalisé dans le cadre des entretiens existants (entretien d'évaluation et entretien professionnel).

Il se déroule dans les 12 mois suivant le 55ème anniversaire du salarié et est renouvelé tous les 5 ans. Dans l'intervalle de 5 années séparant deux entretiens, si le salarié demande à bénéficier d'un entretien intermédiaire, celui-ci est organisé dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

Le salarié est prévenu de l'objet et de la date de l'entretien, 1 mois avant son déroulement. Le temps consacré à l'entretien est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

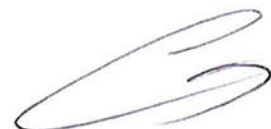
Si au cours de l'entretien, la réalisation d'un bilan de compétences apparaît nécessaire pour le salarié, l'employeur informe et accompagne le salarié qui souhaite initier une telle démarche. Le financement lié à ce bilan peut être assuré, soit par l'employeur au titre de sa contribution au développement de la formation professionnelle, soit dans le cadre de contribution "congé individuel de formation".

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés par l'entretien doivent pouvoir en bénéficier.

Un suivi des entretiens et des bilans de compétences est établi et communiqué annuellement aux Comités d'Etablissements (CEts), au Comité Central d'Entreprise (CCE) ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre d'entretiens proposés ;
- nombre d'entretiens réalisés ;
- nombre de bilans de compétences réalisés ;
- nombre de salariés ayant bénéficié, subséquentement à l'entretien, d'un aménagement de son poste de travail ;
- objet des demandes à l'issue de l'entretien, voire du bilan de compétences.


 CCE Page 2
 P.P. LMM-F
 C.D.
 P.P. H.P.

1 211. Formation des équipes d'encadrement à la conduite de l'entretien individuel ciblé sur la gestion des âges

■ Dispositif

Le personnel amené à conduire un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges est formé sur cette problématique.

■ Indicateurs de suivi

100% du personnel d'encadrement amené à conduire un entretien individuel ciblé sur la gestion des âges sont formés à cette problématique.

Un suivi de la formation est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- nombre de personnels d'encadrement concernés ;
- nombre de personnels d'encadrement formés.

1 212. Information sur le cumul emploi-retraite

■ Dispositif

Il est proposé à chaque salarié, dans les 12 mois suivant le 55ème anniversaire, une information juridique et technique (fiche) sur le cumul emploi retraite.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés reçoivent la fiche d'information.

Un suivi de l'information donnée est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre de salariés ayant reçu la fiche d'information ;
- nombre de salariés cumulant un emploi et une retraite.


Page 3

122. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

1 220. Bilan avec le référent "troubles musculo squelettiques"

■ Dispositif

Il est proposé au salarié âgé de 55 ans, dans les 12 mois suivant son 55ème anniversaire, un bilan avec le référent "troubles musculo squelettiques".

Le référent établit une fiche "troubles musculo squelettiques" qui est remise au salarié.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés ayant répondu favorablement à la proposition de bilan doivent en bénéficier.

Un suivi anonymisé des bilans est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre de bilans proposés ;
- nombre de bilans réalisés ;
- nombre de salariés ayant bénéficié, subséquemment au bilan, d'un aménagement de son poste de travail.

1 221. Bilan santé avec le médecin du travail

■ Dispositif

Il est proposé au salarié âgé de 55 ans, dans les 12 mois suivant son 55ème anniversaire, un bilan santé avec le médecin du travail.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés ayant répondu favorablement à la proposition de bilan doivent en bénéficier.

Un suivi anonymisé des bilans est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- nombre de salariés concernés ;
- nombre de bilans proposés ;
- nombre de bilans réalisés ;
- nombre de salariés ayant bénéficié, subséquemment à l'entretien, d'un aménagement de son poste de travail.

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

1 230. Parcours de formation

■ Dispositif

La réalisation de l'entretien et du bilan de compétences prévus au paragraphe 1 210 peut être suivie de l'élaboration d'un parcours de formation permettant au salarié dit âgé de 55 ans et plus d'accéder à un autre emploi dans l'entreprise ou à un emploi souhaité et / ou visé par ce salarié hors de l'entreprise.

Le parcours de formation peut associer tous les dispositifs de la formation professionnelle : action de formation inscrite au plan de formation, période de professionnalisation, mobilisation du DIF, etc.

■ Indicateurs de suivi

100% des salariés concernés reçoivent une information ciblée sur le parcours de formation.

Un suivi :

- des informations communiquées aux salariés concernés ;
 - des parcours de formation élaborés pour lesdits salariés ;
- est établi et communiqué annuellement aux CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Il comprend :

- nombre de salariés concernés ;
- contenu de l'information communiquée ;
- nombre de salariés ayant reçu l'information ;
- nombre de parcours de formations élaborés ;
- nombre de salariés ayant bénéficié subséquemment d'un changement de poste de travail.

1 231. Accès à la formation par tranche d'âge

■ Dispositif

Un suivi de l'accès à la formation par tranche d'âge est organisé annuellement.

■ Indicateurs de suivi

Le tableau de bord permettant ce suivi est communiqué une fois par an, en n+1, au CEts, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux. Il comprend :

- par tranches d'âges (- 25 ans, de 26 à 35 ans, de 36 à 45 ans, de 45 à 50 ans, de 50 à 55 ans, de 55 à 60 ans, + de 60 ans) ;
- par catégorie socio professionnelle (employés - agents de maîtrise et techniciens - cadres) ;
- par sexe ;

le nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation (maintien dans l'emploi, adaptation au poste, promotion - perfectionnement).

124. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

■ Dispositif

Au vu des compétences et de l'expérience du salarié dit âgé de 55 ans et plus, et afin de garantir un transfert de ses compétences et savoir-faire au profit de salarié ou stagiaire "tutoré" dans le domaine d'activité considéré, la candidature dudit salarié aux fonctions de tuteur est étudiée prioritairement par l'employeur.

Afin d'exercer sa mission de tuteur dans les meilleures conditions, le salarié bénéficie d'un temps consacré à la préparation et à l'exercice de sa mission "tutorale". Ce temps est égal au minimum à 1/10ème de son temps de travail et peut être fixé, d'un commun accord entre l'employeur et le tuteur, à une durée supérieure lorsque des besoins spécifiques afférents à la mission le justifient.

Le salarié tuteur peut bénéficier d'une formation à l'exercice de sa mission "tutorale", en amont ou pendant la réalisation du stage ou du contrat de la personne "tutorée".

■ Indicateurs de suivi

100% des candidatures de salariés concernés aux fonctions de tuteur ont été examinées prioritairement par l'employeur.

Un suivi :

- du nombre de salariés concernés, potentiels candidats à la mission "tutorale" ;
 - du nombre de salariés concernés ayant exercé des fonctions de tuteur ;
 - du nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'une formation à l'exercice de la mission "tutorale" ;
 - du nombre de tutorats réalisés par les salariés concernés ;
- est établi et communiqué annuellement aux CETs, au CCE ainsi qu'aux partenaires sociaux.

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements de la Fondation.


CG NB JP
Page 6
PO'

Article 3 - Portée

Le présent accord est conclu dans le cadre notamment des articles L. 2 221-1, L. 2 232-16, L. 2 253-1 et L. 2 253-2 du code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si des dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'il prévoit.

Article 4 - Adhésion

Conformément à l'article L. 2 261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétents.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

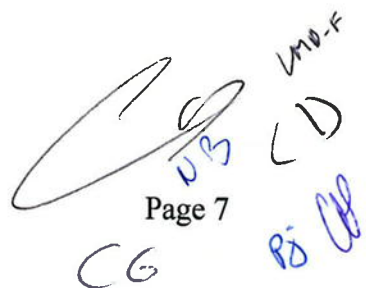
Article 5 - Interprétation

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les trente jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Fondation. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les quinze jours suivant la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.


Page 7
CG
UB
LD
BS
MB

Article 6 - Modification

Toute disposition qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Article 7 - Dénonciation

L'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois, avant l'expiration de chaque année civile sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Dans ce cas, les parties signataires se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Après le délai de maintien en vigueur prévu à l'article L. 2 261-10 du code du travail, la Fondation ne sera plus tenue de maintenir les avantages du présent accord, supérieurs aux dispositions prévues par les textes légaux en vigueur et la convention collective.

Article 8 - Dépôt légal

Un exemplaire papier et un exemplaire en version électronique seront déposés auprès de la DDTEFP de Paris, située 109 rue Montmartre 75084 Paris et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, situé 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Le texte déposé sera assorti de la liste des établissements de la Fondation et de leurs adresses respectives.

Article 9 - Durée et entrée en vigueur

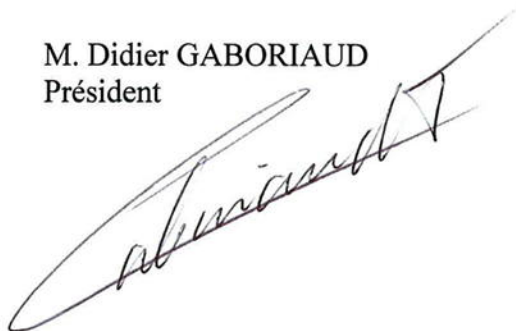
Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, sauf dénonciation prévue à l'article 7. Il prendra effet au 1er janvier 2010. Le suivi des objectifs sera communiqué de façon complète pour la première fois en 2011, l'employeur s'engageant cependant à communiquer dès 2010 les indicateurs dont ils disposeraient en plus de ceux déjà communiqués dans le cadre du bilan social et de la GPPEC.


CG 10/3 LMF
Page 8 (1)
P8 LP

Fait à Paris, le 18 novembre 2009

Pour la Fondation
La Renaissance Sanitaire

M. Didier GABORIAUD
Président



Pour les organisations syndicales

CFDT
Mme Nicole BRISSET



Mme Patricia JOUANNE



CFE - CGC
Mme Christine GOGIBUS



CGT
M. Dominique LEROUX

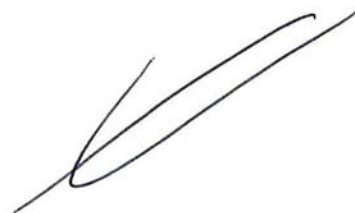


Mme Juliette TIBLE

Mme Pascale CRICCO



GIS - UNSA
M. Frédéric LAMANDE



M. Olivier SALZE