

ADNSEA  
199-201, rue Colbert  
59000 LILLE

**ACCORD SUR L'EMPLOI DES SENIORS  
DANS L'ADNSEA**

**Entre :**

**L'Association Départementale du Nord pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte, dont le Siège Social est à Lille (59000), 199-201 rue Colbert, représentée par son Directeur Général, Monsieur Gérard Tonnelet**

**Et :**

**Les organisations syndicales représentatives dans l'ADNSEA :**

- SUD, représentée son Délégué syndical central, Monsieur Olivier Pira
- CGT, représentée par son Délégué syndical central, Monsieur Jean-Marie Duriez
- CFDT, représentée par son Délégué syndical central, Monsieur Jean-Philippe Dhorne

**Il est conclu ce qui suit :**

**AVANT – PROPOS**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 impose aux entreprises de plus de 300 salariés la signature d'un accord d'entreprise sur l'emploi des seniors, ou à défaut l'élaboration d'un plan d'action. Cette obligation vient se substituer à celle prévue sur le même thème dans le cadre de la négociation d'un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Le présent accord d'entreprise a donc vocation à compléter l'accord sur la G.P.E.C. en cours de négociation, qui abordera également :

- les modalités nouvelles et complémentaires d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel sur la stratégie de l'ADNSEA et ses effets prévisibles sur l'emploi
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées au dispositif de GPEC, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Les finalités de la gestion des salariés seniors relève d'un principe qui implique que la gestion des ressources humaines comporte des processus appropriés de prévention des risques de discrimination par l'âge.

Le développement de dispositifs dédiés à la garantie de ce principe et de mesures pour en favoriser la promotion participent de la responsabilité sociale de l'ADNSEA.

Aussi les enjeux de la « GPEC Senior » pour l'ADNSEA, sont :

- gérer la place des seniors dans l'association
- favoriser la motivation des salariés et prévenir un éventuel déclin des compétences
- tenir compte des mutations environnementales internes et externes
- accompagner au changement de l'organisation du travail
- former les cadres à la gestion des parcours professionnels des seniors

GT JPH R

## PREAMBULE

Le recul de l'âge de la retraite et son corollaire, la prolongation de l'activité professionnelle, sont des enjeux majeurs pour la nation et 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.

Pour l'ADNSEA qui compte –à fin 2009- 277 salariés de plus de 50 ans et 131 de plus de 55 ans, soit respectivement 27% et 13% de l'effectif total de l'association, le présent accord doit mettre en œuvre les moyens permettant d'anticiper les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi de ces salariés.

Cela passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leur emploi qu'au développement de leurs possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Les domaines d'action sur lesquels s'engage l'ADNSEA sont les suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- aménagement des fins de carrière et de transition entre activité et retraite
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Il convient de souligner que les actions développées dans chacun de ces domaines peuvent concerner tous les salariés de l'ADNSEA, quel que soit leur âge.

### Positions des Organisations Syndicales :

**CFDT :** « en préambule à la signature de l'accord sur les seniors, la CFDT tient à rappeler quelques points importants pour elle :

- que l'application de l'accord d'entreprise dans les plus brefs délais soit une réalité
- que le droit à la retraite à 60 ans avec un revenu décent soit encouragé par l'Association
- l'amélioration des conditions de travail des seniors
- la valorisation de leurs acquis et la transmission de leur expérience professionnelle
- la prise en compte réelle de la pénibilité de certains postes avec l'âge (surveillant de nuit) »

**CGT :** « la CGT engage cette négociation en rappelant son attachement au droit à une retraite pleine et entière à 60 ans avec un revenu décent, 80% du salaire moyen, des 20 dernières années, une retraite financée par un système de répartition solidaire.

La mise en œuvre de ces droits constitue la meilleure réponse au chômage de masse et à la crise économique auxquels nous sommes confrontés. Elle vise une autre répartition de la richesse créée par le travail en faveur de la population et de son épanouissement et contre sa stérilisation dans les profits financiers qui ont généré et nourrissent la crise.

La CGT déplore que l'accord ne prenne pas en compte la pénibilité particulière du travail en internat et de nuit avec un abaissement de l'âge de la retraite à 55 ans pour ces catégories professionnelles et en mettant en place une réduction du temps de travail sans perte de salaire à partir de 55 ans. »

GT JPD R

**SUD** : « le syndicat SUD est totalement opposé à tout recul de l'âge de la retraite ; il est pour le retour aux 37,5 années de cotisation. Le syndicat SUD a parfaitement conscience des intentions de la loi de financement de la sécurité sociale et connaît le rôle que les accords Seniors sont sensés jouer : préparer les salariés à une augmentation significative de leur durée de carrière.

Néanmoins, SUD n'est pas opposé par principe à la signature d'un accord Senior dès lors que son contenu ne revêt pas un caractère discriminatoire, que les outils ou indicateurs définis dans l'accord peuvent être utilisés pour l'ensemble des salariés, quelle que soit la catégorie d'âge.

Il s'agit pour SUD, à travers les indicateurs, de tenter de rééquilibrer les inégalités entre catégories d'âge, d'anticiper sur les risques psychosociaux, d'améliorer les conditions de travail ».

## CHAPITRE 1

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

A l'ADNSEA en 2009,

- le taux d'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus s'établit à 27% de l'effectif total
- celui des salariés âgés de 55 ans et plus est de 13%

#### Objectif chiffré :

Les partenaires sociaux de l'ADNSEA s'engagent à maintenir au minimum ces taux d'emploi, et s'efforceront de les faire progresser par la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent accord.

L'objectif de maintenir, au minimum, le taux d'emploi des salariés âgés à hauteur de :

- 27% des plus de 50 ans
- 13% des plus de 55 ans

s'établit en référence à l'effectif global de l'ADNSEA.

L'engagement ne concerne pas les taux de « seniors » par établissement et/ou par métier, tels qu'ils résultent des bilans à fin 2009.

#### Indicateurs de réussite : suivi annuel du taux d'emploi :

- des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'effectif global de l'ADNSEA :
- des salariés âgés de 55 ans et plus dans l'effectif global de l'ADNSEA :
- des salariés âgés de 50 ans et plus au niveau national
- des salariés âgés de 55 ans et plus au niveau national

## CHAPITRE 2

### Dispositions favorables au maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux ont identifié cinq domaines d'actions propres à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Il convient de souligner qu'au regard des problématiques sociales, les seniors n'entrent pas dans une classe d'âge clairement identifiée, chaque mesure nouvelle les concernant ayant pour bénéficiaires des salariés d'âge différent.

Selon l'approche la plus large, le senior peut donc être défini comme un homme ou une femme de 45 à 65 ans et plus, dont il est question de favoriser les conditions d'exercice de son activité professionnelle de fin de carrière.

GT JPD R

Pour tenir compte de la démographie de l'ADNSEA, le présent accord s'adresse aux salariés de 50 ans et plus, étant entendu que certaines de ses dispositions concernent également les salariés de 45 ans et plus, pour répondre à des besoins d'anticipation.

### **Article 2-1 – anticiper l'évolution des carrières professionnelles**

. Favoriser les parcours professionnels inscrits dans la durée ; mettre en place les moyens permettant de soutenir la motivation des salariés seniors, notamment par l'amélioration des conditions d'exercice de leur activité professionnelle ; les accompagner dans la définition de leur seconde (ou troisième) partie de carrière.

Pour cela, un entretien professionnel de seconde partie de carrière est créé. Il a pour objet de dresser avec le salarié un bilan d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses souhaits professionnels, ses conditions de travail et ses compétences et permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et d'anticiper l'évolution de sa carrière professionnelle.

Cet entretien vient s'ajouter aux autres outils de GRH existants : entretien d'évaluation, entretien professionnel, bilan de compétences, congé formation....

**Objectif chiffré :** couverture de 100% de la population des 50 ans et plus au terme des trois ans de l'accord, soit une moyenne de 90 entretiens/an en 2010, 2011, 2012.

La priorité sera donnée :

- aux salariés les plus âgés
- et aux salariés volontaires.

#### **Indicateurs de réussite :**

- identifier le nombre de salariés auxquels sera proposé cet entretien, chaque année
- communiquer sur cet entretien auprès des salariés ciblés
- élaborer un tableau de bord annuel de suivi

. Valoriser l'expérience et les compétences acquises des salariés de plus de 50 ans

#### **Indicateurs de réussite :**

- nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès à une démarche VAE
- réalisation d'un guide d'appui à la démarche de VAE et diffusion de cette pratique au sein de l'ADNSEA

. Favoriser les changements d'orientation professionnelle en proposant des missions temporaires, dans différents services/métiers de l'association et communiquer sur l'évolution des métiers

#### **Indicateurs de réussite :**

- A partir de l'outil d'information sur le dispositif de GPEC, organiser une communication spécialement dédiée
- Modalités de communications mises en œuvre sur l'évolution des métiers et les perspectives de mobilité pour les salariés de plus de 50 ans
- Nombre de mobilités internes consécutives aux changements d'orientation professionnelle

GT JPD Pb

## Article 2-2 – développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Après la tenue de l'entretien de seconde partie de carrière et de l'entretien professionnel annuel, il peut être établi une ou des actions de formation ou encore un parcours de formation permettant au salarié d'accéder à un autre emploi dans l'ADNSEA ou à un emploi souhaité hors de l'entreprise.

Le parcours de formation pourra associer tous les dispositifs de la formation professionnelle : plan de formation, période de professionnalisation...

### Objectifs :

- au moins 10% des heures prévues au plan de formation, en 2011 et 2012, devront concerner des salariés de plus de 50 ans ;
- installer une priorité d'accès aux dispositifs de formation pour tout salarié senior après l'entretien de seconde partie de carrière ;
- accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de bilans de compétences, de congés de VAE ;
- accorder une priorité aux salariés âgés de 50 ans et plus, particulièrement à ceux qui ont le plus d'ancienneté dans leur fonction, pour accéder à des actions de professionnalisation en vue de maintenir leur employabilité, notamment dans le cadre du programme de qualification du volet associatif du plan unique pour des formations inscrites sur la liste de la CPNE ;
- accompagner prioritairement les salariés de 50 ans et plus dans l'élaboration de leur passeport formation.

### Indicateurs de réussite :

- nombre d'heures de formation pour les salariés de 50 ans et plus et nombre de ces salariés inscrits sur les plans 2011 et 2012 et répartition entre âges, types de formation, CSP, sexe ;
- nombre de formations demandées par les salariés de plus de 50 ans et nombre de formations acceptées ;
- nombre d'actions diplômantes conduites pour les salariés de plus de 45 ans sur des périodes de professionnalisation ou sur le programme de qualification ;
- nombre de bilans de compétences réalisés
- nombre de formations consécutives à des bilans de compétence ;
- nombre de VAE accompagnées pour les 50 ans et plus ;
- nombre de salariés de plus de 50 ans disposant d'un passeport formation

### Autres objectifs :

- établir des tableaux de bord sur l'accès à la formation par tranche d'âge et communiquer annuellement
- former l'encadrement à la « gestion des âges » dans les entretiens annuels et professionnels pour faire remonter les besoins spécifiques de ces salariés.

## Article 2-3 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Pour concilier la nécessité de maintenir et développer sa compétence collective d'une part, et répondre à des besoins d'aménagement des fins de carrière des seniors, d'autre part, l'ADNSEA s'engage à développer l'exercice des fonctions tutorales.

Les enjeux sont multiples :

- intégrer les nouveaux arrivants afin d'enrichir collectivement l'équipe
- organiser des modes d'apprentissages efficaces : le tutorat est une réponse adaptée au besoin d'accompagnement de la formation en situation professionnelle. Il crée les conditions d'un

GT JPD RB

apprentissage au plus près du travail réel en même temps qu'il permet le développement de nouvelles compétences liées à la transmission chez le tuteur.

- conserver le savoir d'une personne qui part : la structure doit mettre en œuvre, à l'occasion du départ d'un senior, les modalités assurant l'identification, la compilation, la transmission et le transfert des compétences sur l'organisation.

Objectif chiffré : au terme de l'accord, soit à fin 2012, chaque site de l'ADNSEA devra disposer d'au moins un tuteur de plus de 50 ans, formé.

Indicateurs de réussite :

- identifier les salariés âgés de plus de 50 ans désireux de s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et de développement du tutorat
- accorder une priorité d'accès aux salariés de 50 ans et plus aux formations à la fonction tutorale, s'ils justifient des pré requis nécessaires
- adopter une charte du tutorat dans l'ADNSEA
- valoriser la fonction tutorale dans l'ADNSEA en l'intégrant dans la fiche de poste et en prévoyant des décharges de temps
- confier en priorité des missions d'accueil de salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 50 ans et plus
- organiser et financer une formation interne à la fonction de Tuteur.

**Article 2-4 – Améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité**

Objectifs :

- Identifier les situations « à risques » touchant les salariés de plus de 50 ans
- Définir et mettre en œuvre une politique de prévention des situations de pénibilité.
- Adapter l'organisation du travail pour les salariés de plus de 55 ans
- Favoriser le passage au temps partiel pour les salariés de plus de 55 ans qui le demandent
- Suivre la santé des salariés de plus de 55 ans
- Associer systématiquement le CHSCT à la gestion des situations d'inaptitude au poste de travail des plus de 45 ans

Indicateurs :

- analyse de l'absentéisme maladie en particulier de longue durée, des accidents de travail, des recommandations de la Médecine du travail
- nombre de salariés concernés par l'adaptation de l'organisation du travail et analyse des demandes
- en matière de santé : nombre de bilans à la demande du salarié ;
- visite médicale annuelle pour les plus de 55 ans
- création d'une commission « santé » constitué de la direction des ressources humaines, de 3 élus des institutions représentatives du personnel choisis par les organisations syndicales à raison d'un élu par organisation, de médecins du travail pour faire des propositions sur l'aménagement du temps de travail
- nombre de réunions de CHSCT portant sur la gestion des situations d'inaptitude au poste de travail des plus de 45 ans

**Article 2-5 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Après le 31/12/09, plus aucune mise à la retraite entre 60 ans et 65 ans, même conventionnelle, ne pourra être mise en œuvre.

En revanche, le salarié peut mobiliser un certain nombre de mesures destinées à favoriser la transition entre l'activité salariée à plein temps et la retraite.

GT JPD Po

Dans ce cadre, l'engagement de l'ADNSEA consistera à donner l'information sur les différentes dispositions mobilisables à ses salariés, à compter de leur 60<sup>ème</sup> anniversaire.

Objectif: développer l'information sur les dispositions nouvelles en matière de retraite: retraite progressive; cumul emploi-retraite; surcote...

Indicateurs :

- élaborer des supports d'information
- organiser des réunions d'information
- dénombrer les salariés optant pour ces mesures

### CHAPITRE 3

#### Durée de l'accord - Modalités de suivi de la mise en œuvre

##### Article 3-1 – durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de trois années courant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Au vu des résultats de cette période triennale, un nouvel accord pourra être conclu afin de prendre en compte l'évolution de la situation.

##### Article 3-2 – Modalités de suivi de la mise en oeuvre et de la réalisation des objectifs

Un comité de pilotage paritaire est constitué.

Il est composé :

- des Délégués syndicaux centraux, signataires du présent accord
- de la Direction des ressources humaines de l'ADNSEA et de deux directeurs

Il sera réuni une fois par semestre.

Les indicateurs de suivi de chacune des actions seront fournis au comité de pilotage par la DRH de l'ADNSEA. Ils figureront dans les annexes des bilans sociaux.

Ils concerneront notamment :

- le taux d'emploi des salariés de 50 ans et plus
- le taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus
- le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière
- le nombre de formations demandées, acceptées, organisées par tranche d'âge et par CSP
- le nombre de formations à la fonction tutorale
- le nombre de tuteurs désignés
- le nombre de situations d'aménagement de fin de carrière

##### Article 3-3 – Clause de révision

Le présent accord pourra être révisé dans toutes ses modalités chiffrées si les taux d'emploi des seniors de l'ADNSEA venaient à être inférieurs aux taux nationaux.

GT JPD R

**3-4 – Publicité de l'accord**

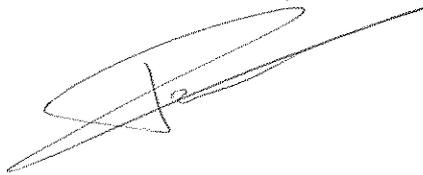
Le présent accord est déposé, dans les conditions du droit, auprès de la DDTEFP du Nord-Lille et au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lille

Copie en sera communiquée par les chefs d'établissements à chacun des Inspecteurs du travail des établissements et services de l'ADNSEA.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de chacun des établissements et services de l'ADNSEA et copie sera remise aux membres du Comité Central d'Entreprise, aux Délégués du Personnel et aux membres des Comités d'Etablissement.

Fait à Lille, le 18 Décembre 2009

**Pour l'ADNSEA**  
**Gérard TONNELET**  
Directeur Général  
*(signature et mention manuscrite*  
*« bon pour accord »)*

*Bon pour accord*  


**Pour la Délégation Syndicale CGT**  
**Jean-Marie DURIEZ**  
*(signature et mention manuscrite*  
*« bon pour accord »)*

**Pour la Délégation Syndicale CFTD**  
**Jean-Philippe DHORNE**  
*(signature et mention manuscrite*  
*« bon pour accord »)*

*bon pour accord*

**Pour la Délégation Syndicale SUD**  
**Olivier PIRA**  
*(signature et mention manuscrite*  
*« bon pour accord »)*

*Bon pour accord*  
