

Ucanss

**Protocole d'accord relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des
secondes parties de carrières**

**PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À
L'EMPLOI DES SENIORS ET À LA GESTION DES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRES**

Entre, d'une part :

- l'Union des Caisses Nationales de Sécurité Sociale, représentée par son Directeur, Philippe Renard, dûment mandaté par le Comité exécutif le 17 juin 2009 ;

et d'autre part :

- les Organisations Syndicales Nationales soussignées ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le régime général bénéficie d'une population importante de salariés dotés d'une forte expérience professionnelle, ce qui constitue un atout pour l'institution. Les salariés âgés de plus de 55 ans seront sensiblement plus nombreux à l'horizon 2012.

Les seniors représentent une richesse humaine, sociale et technique pour les organismes. Ils sont dépositaires de savoir faire et d'une force d'expertise acquise dans la connaissance des différentes cultures d'entreprise qui les rend plus aptes à préserver la pérennité d'une organisation, mais aussi, à garantir une plus grande efficience dans la conduite du changement.

Certaines précautions doivent néanmoins être prises afin d'éviter que des conditions de travail inadéquates soient génératrices de phénomènes d'usure prématurée.

En fonction des métiers exercés, les partenaires sociaux s'engagent à veiller plus particulièrement aux contraintes pénalisantes pour les salariés âgés qu'elles soient physiques, temporelles ou liées aux changements nécessaires dans le travail.

Par cet accord, négocié dans le cadre de la loi n°2008-1330, de financement de Sécurité sociale pour 2009, le régime général souhaite prendre une part active aux politiques liées à la responsabilité sociale des entreprises conformément à ses fondements et ses valeurs intrinsèques.

Le présent accord vise à promouvoir les mobilités fonctionnelles tout au long de la vie professionnelle, source d'enrichissement pour les salariés et d'adaptation aux évolutions des environnements de travail. Des dispositions concrètes ont été recherchées pour promouvoir les secondes parties de carrières partant du constat qu'après 45 ans, les parcours professionnels sont peu nombreux.

Le présent accord vise également à promouvoir la transmission d'expérience par le développement du tutorat. Une coopération intergénérationnelle s'avère indispensable, pour


16

transmettre des savoirs dits de « terrain » qui sont acquis grâce à l'expérience et qui sont indispensables pour un fonctionnement efficient et pérenne des organisations.

Enfin, une attention particulière est portée pour les salariés qui souhaitent prolonger leur vie professionnelle en leur offrant la possibilité d'aménager leur temps de travail.

Article 1^{er} : Objet de l'accord

Les dispositions du présent accord ont pour objectif d'instaurer au niveau de la branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale une politique tendant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Afin d'atteindre cet objectif de maintien dans l'emploi, la branche professionnelle du régime général de la Sécurité sociale s'engage à ce que le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus s'établisse à au moins 30% au 31 décembre 2012.

Les trois domaines d'action retenus sont les suivants :

- anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
- transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Article 2 : Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin de permettre aux salariés leur maintien dans l'emploi dans des conditions satisfaisantes jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle, le développement de leurs compétences doit être favorisé et leur engagement maintenu notamment par des mobilités professionnelles.

L'entretien des capacités d'apprentissage et l'accroissement des compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle sont des facteurs clés de l'évolution des carrières professionnelles.

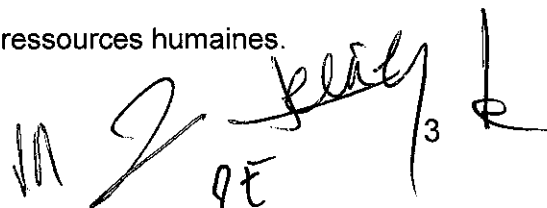
L'ensemble des actions citées au présent article doit également permettre de favoriser la mobilité inter-organismes de salariés de 45 ans et plus.

2.1 : Promouvoir la gestion des âges par la sensibilisation des managers

L'ensemble des salariés doit pouvoir bénéficier, sans considération d'âge, des mêmes perspectives d'intégration et d'évolution professionnelles.

A cet effet, des actions de sensibilisation sont mises en place à destination des managers.

Ces actions de sensibilisation sont organisées par la fonction ressources humaines.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and the initials 'QE' and '3'.

La bonne intégration des seniors dans les équipes de travail et leur maintien dans l'emploi dans des conditions de travail adaptées doivent être considérés comme un objectif permanent pour les managers.

S'intéresser aux seniors c'est aussi un moyen de questionner ses pratiques en termes de prévention de risques professionnels, de pénibilité, et une occasion offerte d'adapter les conditions de travail à l'ensemble de ces facteurs.

- **Objectif chiffré**

↳ A l'issue de l'accord, 100% de l'encadrement aura suivi l'action de sensibilisation

- **Indicateur**

↳ % de managers ayant suivi une action de sensibilisation

2.2 : Mettre en place des entretiens de seconde partie de carrière

Il est proposé à chaque salarié, à compter de ses 45 ans, de bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière réalisé par la fonction ressources humaines, au cours duquel il est fait un point précis sur ses compétences, sa situation actuelle d'emploi, ses besoins de formation, ses objectifs et souhaits d'évolutions professionnelles.

Cet entretien, qui s'effectue sur la base du volontariat, est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement. Il permet au salarié de pouvoir faire le bilan de son activité et d'exprimer ses attentes professionnelles en fonction de ses souhaits.

Cet entretien est l'occasion d'évoquer notamment :

- le bilan de la situation professionnelle du salarié,
- les projets professionnels du salarié,
- les perspectives d'évolution professionnelles proposées en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'organisme,
- les souhaits de formations,
- les objectifs de professionnalisation,
- les souhaits de mobilités géographique et/ou professionnelle,
- la possibilité offerte de participer à des actions de tutorat.

Suite aux souhaits exprimés par le salarié au cours de cet entretien, une réponse adaptée lui est adressée sur les dispositifs d'accompagnement professionnel existants. Cette réponse doit permettre au salarié de concrétiser son projet professionnel.

Cet entretien doit être proposé au salarié tous les trois ans.

Pour les salariés âgés de 55 ans et plus il est proposé dès la première année.

MA 2 Janvier 16

- **Objectif chiffré**

↳ A l'issue de l'accord, 100% des salariés de 45 ans et plus, se seront vu proposer un entretien de seconde partie de carrière

- **Indicateurs**

↳ % annuel des salariés concernés à qui un entretien a été proposé.

↳ Nombre de projets professionnels élaborés avec le service ressources humaines

2.3 : Favoriser les mobilités professionnelles au travers de la formation

Les salariés âgés de 45 ans et plus profitent moins des efforts de formation que les autres tranches d'âges notamment pour ce qui concerne les périodes de professionnalisation. Pour pallier cette situation, une information spécifique leur est adressée sur les dispositifs de formation existant en la matière auxquels ils peuvent prétendre.

Les organismes veillent à ce que les actions de formation dispensées soient adaptées aux salariés en seconde partie de carrière, notamment en termes de pédagogie utilisée, et développent les formes d'organisation du travail à même d'entretenir en permanence pour les salariés une dynamique d'apprentissage, propre à favoriser les adaptations aux évolutions d'activités et les parcours professionnels.

Il peut-être proposé aux salariés de 45 ans et plus, de découvrir par le biais de période d'immersion, diverses fonctions exercées dans leur organisme.

Par ailleurs, des actions d'information sur les différents métiers existants dans l'institution leur sont également proposées afin de favoriser les mobilités inter-organismes.

Dans ce cadre, la fonction ressources humaines de l'organisme facilite la mise en œuvre des actions suivantes :

- Bilan de compétences et bilan professionnel interne (BPI)

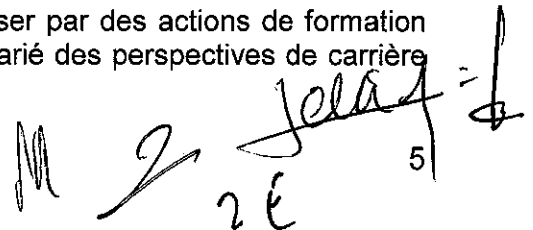
Afin d'encourager la définition d'un projet professionnel, les salariés âgés d'au moins 45 ans et qui en ont exprimé le souhait pendant l'entretien de seconde partie de carrière peuvent bénéficier d'un bilan de compétences.

Le salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel interne à l'organisme ou à des organismes de Sécurité sociale peut s'engager dans la réalisation d'un bilan professionnel interne. Ce bilan s'inscrit dans une démarche d'orientation professionnelle qui vise à donner les moyens et les outils au salarié, après 5 ans d'activité professionnelle dans l'organisme, de mesurer et d'orienter ses capacités potentielles en vue de mettre en œuvre ce projet professionnel.

- Professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation les évolutions professionnelles, tout en donnant à chaque salarié des perspectives de carrière

M 2 2 É 5 1



et de valorisation des compétences, en leur permettant d'acquérir un surcroît de qualification professionnelle. Les périodes de professionnalisation se déroulent pendant le temps de travail.

Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation.

Afin de les favoriser, les organismes apportent une assistance au salarié dans ses demandes.

- Droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF peut permettre au salarié de développer ses compétences en adéquation avec son projet professionnel. Lorsqu'une action de formation a été déterminée en accord avec l'employeur, cette action fait partie de celles définies comme prioritaires.

- Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les organismes accompagnent les salariés de 45 ans et plus qui en font la demande dans leurs démarches d'accès à la VAE pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

Les actions de formation complémentaires et consécutives à une démarche de VAE ont une priorité d'éligibilité au titre du DIF.

Le comité d'entreprise de chaque organisme est tenu informé annuellement, à l'occasion de la consultation sur la formation, du nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un des dispositifs mentionnés au présent article.

A cette fin, l'organisme réalise un bilan de situation des 45 ans et plus au regard de :

- la qualification,
- l'ancienneté dans l'organisme,
- l'ancienneté dans l'emploi,
- l'ancienneté dans le niveau de qualification,
- l'ancienneté dans le service,
- le nombre de dispositifs de formation suivis lors des cinq dernières années,
- la masse salariale consacrée à la formation des 45 ans et plus.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les conditions d'accès aux formations institutionnelles qualifiantes des salariés de 45 ans et plus soient un des axes de la négociation relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- **Objectif chiffré**

↳ A l'issue de l'accord, le taux d'utilisation des périodes de professionnalisation par les salariés âgés de 45 ans et plus sera au moins de 30%

M. J. Jervais
76 6

- **Indicateurs**

- ↳ % des salariés concernés ayant accédé à ces dispositifs (ventilation par dispositif : bilan de compétences, bilan professionnel interne, périodes de professionnalisation, DIF, VAE)
- ↳ % de promotions attribuées aux salariés de 45 ans et plus par rapport aux autres classes d'âges déclinées par tranche de 5 ans
- ↳ Nombre de jours moyen de formation des salariés concernés
- ↳ Montant des dépenses de formation correspondantes

Article 3 : Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Aménager les fins de carrière permet d'éviter les ruptures brutales d'activité et de trouver des solutions adaptées aux situations des salariés seniors pour favoriser le maintien dans l'emploi.

3.1 : Assouplir les conditions d'utilisation du compte épargne temps en vue d'une diminution d'activité

Le salarié, qui remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, peut utiliser de façon fractionnée les jours épargnés sur son compte épargne temps afin de bénéficier d'une réduction du nombre de jours travaillés sur la semaine.

L'utilisation de cette faculté ne doit pas avoir pour conséquence de réduire son temps d'activité de plus d'une journée par semaine par rapport à sa durée de travail antérieure.

La demande d'utilisation du compte épargne temps dans les conditions ainsi posées doit être formulée par le salarié auprès de la direction de l'organisme deux mois à l'avance.

Les modalités pratiques d'utilisation des jours épargnés font l'objet d'un accord écrit entre la direction et le salarié.

Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps.

Dans ce cadre, les jours de congés épargnés sur le compte épargne temps au moment de la mise en œuvre de ces dispositions, et utilisés de manière fractionnée, font l'objet d'un abondement pris en charge par l'employeur équivalent à 20 % des jours épargnés, cet abondement ne pouvant dépasser 10 jours.

Les jours épargnés par le salarié sont décomptés en priorité.

Les jours attribués par l'employeur au titre de l'abondement ne peuvent pas faire l'objet d'une monétisation en cas de rupture du contrat de travail.

- **Indicateur**

- ↳ Nombre de salariés concernés ayant utilisé le dispositif

VA 9 ME JELICY 17

3.2 : Prise en charge des cotisations de retraite par l'employeur

Pour les salariés qui remplissent les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, à l'exception des cadres dirigeants (directeur et agent comptable), les cotisations patronales et salariales d'assurance vieillesse, y compris de retraite complémentaire, sont calculées sur la base d'un salaire à temps plein jusqu'à la rupture du contrat de travail, lorsqu'ils bénéficient d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée de travail correspondant au moins à 3/5 d'un temps plein.

Les cotisations patronales, ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein, et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés ayant opté pour un système de retraite progressive.

- **Indicateur**

↳ Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

3.3 : Accompagner les salariés dans leur démarches en vue de leur départ à la retraite

Les organismes tiennent à la disposition des salariés toutes les informations relatives aux dispositifs existants.

Dans ce cadre, ils mettent à disposition des salariés de 55 ans et plus, les informations du groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

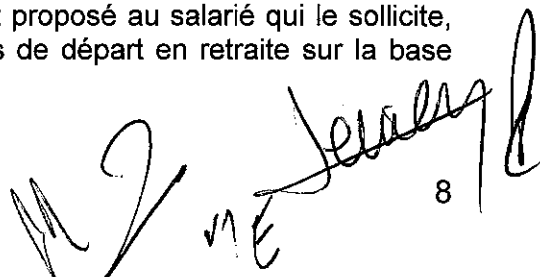
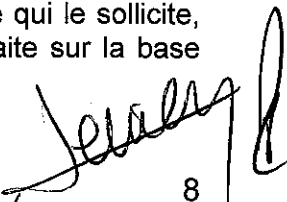
Les organismes permettent l'accès aux sites internet du GIP tels que le site www.info-retraite.fr, le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr, et le site www.lassurance-retraite.fr du régime général.

Les salariés âgés de 55 ans et plus participent, à leur demande, à des réunions d'information organisées en collaboration avec des organismes de retraite (régime général et complémentaire).

Ces réunions d'informations sont l'occasion de :

- les informer sur les dispositions légales sur les retraites de base et complémentaire,
- les sensibiliser sur les différentes démarches à effectuer (complémentaire santé, protection individuelle),
- leur proposer un rétro planning,

Un point de situation individuelle réalisé en collaboration avec les institutions de retraite, et notamment avec l'assurance retraite du régime général, est proposé au salarié qui le sollicite, afin de faciliter sa connaissance des différentes possibilités de départ en retraite sur la base d'un diagnostic conseil personnalisé.

 M2 ME 
8

Ainsi, les modalités d'utilisation des dispositifs de retraite progressive et de prolongation d'activité entraînant surcote des prestations pourront lui être présentées.

Des stages de préparation à la retraite pourront être proposés dans l'année qui précède la date de cessation d'activité professionnelle pour aider à préparer la future vie de retraité.

- **Objectif chiffré**

- ↳ 100% des salariés âgés de 55 ans et plus se seront vu proposer une action d'information et/ou un stage de préparation à la retraite

- **Indicateurs**

- ↳ % des salariés de 55 ans et plus qui se sont vu proposer une action d'information et/ou un stage de préparation à la retraite

- ↳ % des salariés de 55 ans et plus ayant suivi une action d'information et/ou un stage de préparation à la retraite

3.4 : Indemnité de départ à la retraite

Les périodes d'exercice d'activités à temps partiel effectuées dans les conditions posées à l'article 3.2, sont considérées comme des périodes de travail à temps plein pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Ainsi, les périodes de travail à temps partiel effectuées dans ces conditions n'entraînent pas de proratisation de l'indemnité de départ à la retraite.

Article 4 : Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important. Pour les salariés le fait de transmettre leurs compétences, au travers de missions tutorales, favorise un développement de leurs activités professionnelles.

Afin que le tuteur puisse exercer pleinement sa mission, l'organisme formalise une charte sur les conditions d'exercice de celle-ci.

Cette charte organise notamment les modalités d'aménagement du temps de travail et l'accès à des formations à la mission tutorale.

Les organismes peuvent élaborer cette charte en s'appuyant sur les deux guides nationaux intitulés « Le tutorat : une rencontre de compétences » et « Le tutorat : une pratique professionnelle » diffusés sur le site de l'Ucanss (www.ucanss.fr).

Cette charte est communiquée à chaque tuteur afin, notamment, de le renseigner sur ses futures fonctions :

- accueillir et accompagner les nouveaux embauchés et/ou les salariés ayant bénéficié d'une mobilité professionnelle,
- proposer des repères afin de faciliter l'intégration dans les équipes de travail,

Handwritten signature and initials in black ink, including the letters 'ME' and a date '9/11'.

- transmettre ses connaissances et son savoir faire,
- proposer des actions permettant l'amélioration de l'intégration des nouveaux embauchés,
- suivre et évaluer la progression des tutorés.

Des formations spécifiques relatives à la méthodologie de transmission des savoirs sont proposées aux salariés ayant choisi une mission tutorale.

Le tutorat est fondé sur le volontariat.

La mission tutorale est prise en compte au regard de la charge de travail de chaque tuteur. Elle doit être quantifiée afin d'en aménager les conditions d'exercice.

Afin de valoriser le tutorat, un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétence, à prendre en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel.

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir la question de la valorisation de la fonction tutorale dans le cadre de la négociation à venir sur la formation professionnelle.

- **Objectif chiffré**

- ↳ 100% des tuteurs auront bénéficié d'une action de sensibilisation ou/et de formation au tutorat

- **Indicateurs**

- ↳ % de tuteurs ayant suivi une formation à l'exercice du tutorat
 - ↳ % de salariés de plus de 45 ans ayant une fonction de tuteur

Article 5 - Mise en place de référents emploi des seniors

Un référent pour l'emploi des seniors est désigné au sein du secteur RH de chaque organisme.

Il est chargé d'assister et de conseiller les salariés dans le cadre de l'application du présent accord.

Article 6 – Information des institutions représentatives du personnel

Un rapport sur l'emploi des seniors qui reprend les indicateurs et les objectifs du présent accord est présenté chaque année au comité d'entreprise.

Ce rapport est également communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants des sections syndicales présentes dans l'organisme.

11
25
10
12

Article 7 - Modalités de suivi et bilan de l'accord

Un comité de suivi est mis en place.

Ce comité, qui siège à l'Ucanss, s'assure des conditions de mise en œuvre de l'accord en procédant annuellement à un bilan d'application et à l'évaluation de ces résultats.

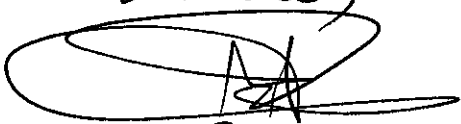
Ce bilan est inscrit dans le rapport annuel de branche remis lors de la négociation annuelle sur les salaires.

Article 8 - Durée de l'accord


Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012, terme de ses effets.

Il s'applique, sous réserve de l'agrément prévu par le code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Si les accord locaux relatifs à l'emploi des seniors peuvent contenir des dispositions différentes de celles du présent accord, ils ne peuvent avoir pour conséquence de remettre en cause les autres dispositions conventionnelles, négociées au plan national, notamment en matière d'embauche et de garantie d'emploi.

SMPDOS

A. POULET
SMPDOS

Richard Elbaum


FEDERATION CFDT
J. Le Bihan

Pour la Fédération des Employés Cady
Confédération Générale du Travail
Forke Ouvrier

Fait à Paris, le 26 JAN. 2010
Au siège de l'Ucanss
18 avenue Léon Gaumont
75980 PARIS CEDEX 20


Philippe Renard
Directeur


Michel ROCHETTE
1