



La Lettre de

Synerlis

EMPLOI

Emploi des seniors – Nouveautés (... suite...)

Accord national interprofessionnel

➔ Le bilan de compétences

Afin d'**encourager** la définition d'un **projet professionnel**, pour la **seconde partie** de sa **carrière**, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^{ème} anniversaire, **tout salarié bénéficie, à son initiative** et sous réserve d'une **ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise** qui l'emploie, d'un **bilan de compétences**.

Il peut être **financé** soit **par l'entreprise**, elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit **par l'OPCA** ou le **FONGECIF**.

Il appartiendra aux conseils d'administration des OPACIF de déterminer une **enveloppe budgétaire annuelle** affectée à la prise en charge de ces actions et d'organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans.

➔ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les **branches** doivent définir les **modalités d'information** sur l'**accès** à la **VAE** dans les entreprises.

Elle peut être également **financée** soit **par l'entreprise**, elle-même, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue, soit **par l'OPCA** ou le **FONGECIF**.

Comme pour le bilan de compétences, les conseils d'administration des OPACIF devront déterminer une **enveloppe budgétaire annuelle** affectée à la prise en charge de ces actions et organiser une prise en charge accélérée des dossiers de VAE des salariés de plus de 45 ans.

➔ La transmission des savoirs et des savoir faire

Ce doit être un **objectif prioritaire** de la **gestion des ressources humaines**.

La **pratique** du **tutorat** ou du **parrainage** est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié chargé de cette mission et le salarié lui-même.



La Lettre de Synerlis

EMPLOI

Emploi des seniors – Nouveautés (... suite...)

Accord national interprofessionnel

Pour **faciliter son développement** et **veiller à son intérêt** pour les deux salariés concernés, les entreprises pourront confier cette mission à des **salariés volontaires**, ayant une **légitimité professionnelle** fondée sur une **expérience professionnelle reconnue** en se référant, lorsqu'elles existent aux dispositions prévues par l'accord de branche.

L'**exercice de la mission** ainsi confiée au salarié **devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels**.

➔ 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**.

Afin de répondre à leurs besoins de formation, ils accèderont en priorité à ce dispositif.

Les **accords de branches** et d'**entreprises** fixeront, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les **objectifs à atteindre**.

➔ Information des partenaires sociaux

Dans les documents à communiquer aux représentants du personnel, les entreprises communiqueront, en vue de la délibération annuelle sur le plan de formation pour l'année à venir, les informations relatives aux effectifs concernés par catégorie professionnelle et par âge.

➔ Offres d'emploi et critères d'âge

Les méthodes de recrutement doivent s'interdire de faire de l'âge un critère de choix.

Elles doivent au contraire rechercher davantage à **valoriser les aptitudes de chacun**.

Les **branches professionnelles** et les **entreprises** prendront toutes les **dispositions utiles** à cet effet.



La Lettre de

 Synerlis

EMPLOI

Emploi des seniors – Nouveautés (... suite...)

Accord national interprofessionnel

Cette démarche est également **encouragée** auprès de l'ANPE, de l'APEC, des **organisations professionnelles** représentatives de **cabinets de recrutement** et des **entreprises d'intérim**.

➔ L'amélioration du retour dans l'emploi des seniors

Dans le cadre de la **renégociation de la convention d'assurance chômage**, les partenaires sociaux procéderont à l'**examen des dispositifs susceptibles de favoriser le retour dans l'emploi des seniors**.

➔ Le contrat de professionnalisation

Ce doit être le **dispositif prioritaire** pour favoriser la **réinsertion des salariés de 45 ans et plus** privés d'emploi en leur assurant une qualification.

Les **accords de branche** et d'**entreprise** se fixent, en fonction des besoins des entreprises et des personnes concernées, les **objectifs à atteindre**.

➔ Le travail à temps partagé

Son développement, notamment par la mise en place de **groupements d'employeurs**, est de **nature à faciliter l'emploi des seniors** susceptibles d'intervenir dans les entreprises membres de ces groupements.

Les branches professionnelles et les structures territoriales des organisations patronales représentatives rechercheront les possibilités de mise en œuvre de tels groupements.

Lorsque ces **groupements** seront **composés majoritairement d'entreprises relevant d'une même branche professionnelle**, leurs salariés bénéficieront des **dispositions conventionnelles applicables dans celle-ci**.

Dans les **autres cas**, les **groupements détermineront**, avec les organisations syndicales de salariés représentatives, la **convention collective de rattachement**.



La Lettre de

Synerlis

EMPLOI

Emploi des seniors – Nouveautés (... suite...)

Accord national interprofessionnel

➔ La mise en place d'un CDD seniors

Un **CDD** d'une **durée maximum de 18 mois renouvelable une fois** peut être conclu avec un salarié de plus de 57 ans, inscrit comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ou en convention de reclassement personnalisé.

Il vise à lui permettre d'**acquérir**, par son activité, **des droits supplémentaires**, en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

➔ Le bilan retraite

Au vu des informations fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaires (*à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire*) **le salarié de 55 ans et plus peut demander à faire le point** avec son responsable hiérarchique **sur les modalités de sa fin de carrière.**

Cette demande intervient lors de l'**entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière.**

➔ Aménagement des horaires de travail

Les salariés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de **temps partiel**, organisé sur la semaine, le mois ou l'année (*sans préjudice des accords collectifs de branche ou d'entreprise existants*).

Les entreprises s'efforceront de **limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite** à taux plein des intéressés.

➔ Aménagement de fin de carrière

Les **aménagements de fin de carrière liés à la pénibilité** seront **négociés** dans un **accord spécifique** sur la pénibilité.

Les négociateurs traiteront à cette occasion des **opportunités de rétablissement du système de préretraite progressive** au bénéfice des salariés ayant occupé des emplois pénibles.



La Lettre de

 Synerlis

EMPLOI

Emploi des seniors – Nouveautés (... suite...)

Accord national interprofessionnel

➔ Cumul emploi retraite

L'ANI demande aux pouvoirs publics d'examiner les **conditions dans lesquelles les inégalités de traitement entre salariés engendrées par le dispositif actuel de cumul emploi – retraite pourraient être atténuées**, dans la perspective des rendez-vous sur les retraites.

➔ La contribution Delalande

Il est également demandé aux pouvoirs publics, sur la base d'une **étude des effets de la contribution Delalande sur l'emploi des seniors**, d'apporter à cette contribution, après consultation des partenaires sociaux, les **correctifs éventuels** qui pourraient **favoriser l'emploi des seniors**.

➔ Implication des branches professionnelles et des entreprises

A l'initiative de la partie la plus diligente, les branches professionnelles engageront, dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, des négociations avec les syndicats pour rechercher les dispositions les plus adaptées à la réalisation des objectifs fixés.

***Accord National Interprofessionnel (ANI) du 13 octobre 2005
Soumis à la signature des partenaires sociaux***

FORMATION CONTINUE

Validation des Acquis de l'Expérience – Statistiques

Rapport

Trois ans après la loi de modernisation sociale, l'**IGAS** (*Inspection générale de l'action sociale*) a rédigé un **rapport de la mise en œuvre de la Validation des acquis de l'expérience** sur chaque région par les deux ministères sociaux (*Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ; Ministère de la santé et des solidarités*).

Ce document fait notamment apparaître que « **le succès de la VAE, même s'il reste modeste, reste indéniable** ».

Les auteurs s'interrogent cependant sur la façon de **renforcer ce dispositif**.

Ils font des propositions pour faire passer la VAE dans une nouvelle phase de développement, notamment par l'émergence d'**actions collectives** émanant de politiques publiques de l'emploi et de l'égalité des chances ou des entreprises.

Rapport n° 2005-067 – Juin 2005

