

Les entreprises sociales pour l'habitat s'engagent sur l'emploi des seniors
Paru dans Liaisons Sociales, N° 15430 du 02/09/2009

Bibliothèque : BREF SOCIAL

Rubrique : Conventions et accords de branche



Un accord-cadre sur la **non-discrimination** et le développement de la **gestion des carrières** tout au long de la vie dans les **entreprises sociales pour l'habitat** a été conclu, le 3 juillet 2009, par la fédération d'employeurs et les syndicats CFE-CGC, CGT, FO et SNPFLM. Cet accord confirme la volonté de la branche de lutter contre les discriminations, volonté qui l'a déjà conduite à signer un accord sur l'emploi des personnes handicapées (*v. Bref social n° 14949 du 12 septembre 2007*). Comportant des objectifs chiffrés pour l'emploi des salariés seniors, il est un des tous premiers accords de branche conclus dans le cadre de la nouvelle obligation de négocier (*v. Bref social n° 15370 du 27 mai 2009*). Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Trois priorités à très court terme

Selon le préambule de l'accord, les entreprises avaient « exprimé de fortes attentes, souhaitant bénéficier d'aide ou outils » les aidant à traiter les questions d'appréciation individuelle et d'égalité professionnelle. Une étude opérationnelle a été menée en amont de la négociation, avec l'aide d'un consultant externe. Sept sociétés de HLM ont participé à cette phase d'étude opérationnelle.

Les signataires estiment que l'**appréciation individuelle** « constitue un levier de pilotage majeur en matière de gestion des RH », sous réserve d'être « formalisée, lisible et légitime ». Ce levier doit être généralisé. Dans le cadre de cette même démarche et « en lien avec l'agenda gouvernemental 2010 », deux autres priorités à très court terme sont aussi définies : l'**égalité professionnelle** ainsi que l'emploi des **seniors**.

Des négociations sur la **pénibilité** seront ensuite ouvertes à partir des résultats d'une étude, qui devraient être disponibles début 2010.

Gestion individuelle des carrières

Les entreprises sont invitées à **organiser**, dans les 18 mois, un mécanisme d'**entretiens individuels**, qui traite au moins du contenu du travail, de la contribution personnelle du salarié (performances et atteinte des objectifs), du développement des compétences (besoins en formation) et de l'évolution de la rémunération individuelle. Les signataires donnent aux entreprises, à titre indicatif, des exemples d'**indicateurs** permettant d'**objectiver l'évaluation du travail**, en les classant en quatre catégories. Ainsi, au titre de l'organisation du travail, la polyvalence, ou au titre des aspects relationnels, la capacité à défendre un avis. Les dispositifs d'appréciation doivent faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel lors de leur mise en place.

Par la suite, les **enveloppes** que les entreprises réservent aux **augmentations individuelles** doivent être communiquées aux délégués syndicaux. Un examen particulier doit concerner les salariés restés sans augmentation individuelle durant trois ans.

Égalité hommes-femmes

Les entreprises sont invitées à se doter d'un **réfèrent responsable égalité professionnelle**. L'égalité salariale appelant une « réponse concrète et rapide », elles doivent prévoir une **enveloppe salariale spécifique**, mise en oeuvre par accord d'entreprise, pour répondre à la « contrainte légale » de 2010. Le suivi de la politique d'individualisation des salaires doit s'assurer du respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. L'accord prévoit aussi, « au-delà de ces dispositions légales », que les salariés en **congés parentaux** doivent bénéficier des **augmentations collectives** intervenues durant leurs congés. Il conseille également aux entreprises d'adopter des dispositifs salariaux pour « limiter le risque de retard non justifié consécutif aux absences longues » de leurs personnels. De son côté, la fédération patronale s'engage à améliorer le **suivi statistique**, avec une restitution aux entreprises leur « permettant de disposer d'un tableau de bord chiffré».

Emploi des seniors

Les dispositions de l'accord sur les seniors, applicables trois ans, comportent des objectifs chiffrés :

- **10 %** des **contrats de professionnalisation** seront réservés en 2010 aux chômeurs de **plus de 50 ans** ;

- la **proportion** de salariés de **55 ans** et plus passera de 6 % à **7 %** des effectifs, grâce à la fin des mises à la retraite et à des embauches ;

- **50 %** des **seniors** en **2010** et **55 %** en 2011 bénéficieront d'une **formation**, grâce à la période de professionnalisation ou au DIF prioritaire.

L'accord prévoit enfin, grâce au plan de formation mutualisé de branche, que tous les seniors se verront proposer une formation aidant à construire une seconde partie de carrière ou à transmettre un savoir-faire.

Accord-cadre du 3 juillet 2009 sur la non-discrimination dans les entreprises sociales pour l'habitat