

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES PERSONNELS DES PORTS DE PLAISANCE**

ACCORD CADRE SUR LES SENIORS DU 27 NOVEMBRE 2014

Les organisations soussignées :

* **La Fédération Française des Ports de Plaisance**
représentée par

d'une part, et

* la **C.F.D.T.**

* la **CFTC**

* la **CFE-CGC.**

* la **CGT**

* la **CGT-FO**

d'autre part,

réunies en Commission Paritaire le 27 novembre 2014 à Paris ont décidé ce qui suit :

PREAMBULE

L'amélioration du taux d'emploi des seniors constitue pour notre pays un enjeu majeur, compte tenu des constats démographiques et un levier de croissance à moyen terme et long terme pour les entreprises de la branche.

Il convient de souligner l'importance de l'expérience et des connaissances détenues par les salariés seniors, éléments de richesse de l'entreprise devant être reconnus, préservés et transmis.

Le présent accord souhaite participer à l'évolution nécessaire des mentalités collectives vis-à-vis des seniors dans le monde du travail en favorisant leur accès et leur maintien dans l'emploi jusqu'à leur retraite à taux plein.

En conséquence, les parties signataires entendent que les mesures prises dans le cadre de cet accord favorisent le maintien et l'élévation du taux d'emploi des salariés seniors de la profession.

Par le présent accord, les entreprises de la branche s'engagent :

- à prendre toutes les mesures nécessaires pour élever leur taux d'emploi des seniors ;
- à donner aux salariés des perspectives d'évolution, notamment dans leur seconde partie de carrière ;
- à sécuriser les parcours professionnels par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de l'entretien professionnel à partir de 45 ans ;
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés seniors de transmettre leur savoir ;
- à soumettre des possibilités d'aménagement de fin de carrière de leurs salariés pour éviter l'usure au travail ;
- et, d'une manière générale, à mettre en place des pistes en vue d'un plan d'actions pour l'emploi et la formation des seniors.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre des mesures prévues par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, ainsi que des dispositions légales subséquentes.

ARTICLE 1. DEFINITION DE LA NOTION DE SENIOR

Les partenaires sociaux entendent par senior les collaborateurs âgés de plus de 50 ans pour l'accès à l'emploi et de plus de 55 ans pour le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 2. DOMAINE D'ACTION EN FAVEUR DES SENIORS

2.1. Anticipation dans l'évolution des carrières professionnelles (salariés de plus de 45 ans)

Il est rappelé aux entreprises de la branche l'importance de déployer une démarche de personnalisation des parcours professionnels en inscrivant ces derniers dans la durée, afin de développer, concernant les seniors :

- leur possibilité d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi
- leur possibilité de mobilité professionnelle
- l'aménagement de leur fin de carrière.

Les entreprises se doteront de moyens favorisant le maintien dans l'emploi des seniors et recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des compétences de ceux-ci. Ces informations pourront notamment être recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel de 2e partie de carrière.

A partir de l'ensemble des informations recueillies, les entreprises de la branche mettront en œuvre des dispositifs de formation de nature à favoriser leur sécurisation professionnelle dans leur emploi, la préparation de leur évolution dans leur emploi ou vers un nouvel emploi.

Un entretien professionnel de deuxième partie de carrière est proposé à tout salarié à partir de 45 ans par son responsable hiérarchique et renouvelable par la suite au moins tous les 5 ans, selon le souhait du salarié.

Cet entretien a pour objet de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié.

Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et est organisé par un responsable ayant reçu une formation adéquate.

Il se déroule pendant le temps de travail et doit donner lieu à une synthèse écrite confidentielle et signée par les deux parties.

Cet entretien pourra permettre d'identifier les besoins en matière de formation, tant pour adapter le salarié dans son emploi actuel que pour favoriser le cas échéant l'évolution vers un autre emploi.

La branche professionnelle se donne comme objectif que 100 % des collaborateurs d'au moins 45 ans bénéficient d'un entretien professionnel pour la 2e partie de carrière.

Tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté de 1 an, de la possibilité d'un bilan de compétences.

S'il le souhaite, le salarié peut se faire accompagner pour ces différents entretiens d'un salarié appartenant à l'entreprise.

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

L'amélioration des conditions de travail est essentielle pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Il convient de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Pour favoriser le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement, les entreprises de la branche engageront dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord une réflexion dans le but d'aboutir à une réelle amélioration des conditions de travail des seniors, à chaque fois qu'un besoin spécifique aura été identifié, cela quelle que soit leur catégorie, afin de mettre en œuvre des plans d'actions destinés à aménager les postes comportant des facteurs de risques ou d'usure professionnelles.

Le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront associés à cette démarche.

Des actions de prévention des risques professionnels ciblées sur les seniors seront également développées (prise en compte des aspects d'ergonomie, organisation du travail ...) en s'appuyant sur les ressources internes (CHSCT ou, à défaut, délégués

du personnel, médecin du travail, responsable en charge des aspects techniques...) et externes (CARSAT, ARACT ...).

Les entreprises de la profession sont invitées à enrichir le document unique d'évaluation des risques de ces actions.

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

Une part de la formation professionnelle continue doit être réservée aux seniors.

Les demandes de formation présentées par les salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur employabilité bénéficieront d'une priorité d'examen et d'accès par l'entreprise.

Les besoins spécifiques en formation des salariés seniors devront être identifiés et faire l'objet d'une affectation spéciale au plan de formation général de l'entreprise.

Les parties signataires affirment le caractère prioritaire qu'elles entendent donner aux salariés de plus de 45 ans dans l'accès au dispositif dans la période de professionnalisation.

2.4. Aménagement des fins de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

De plus, afin d'accroître leurs droits au congé de fin de carrière, les seniors qui le souhaitent pourront demander à transformer leur indemnité de départ en retraite en congé de fin de carrière.

2.5. Transmission des savoirs, des compétences et développement du tutorat

Les parties signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.

Elles souhaitent rappeler l'importance de ce dispositif, notamment dans le cadre des formations en alternance (contrat/période de professionnalisation, apprentissage). De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, au même titre que les autres tuteurs, d'un aménagement de son temps de travail et d'une formation adéquate pour exercer sa mission.

Les seniors expérimentés pourront être sollicités pour participer à des jurys d'examen (CQP, etc.).

ARTICLE 3. INDICATEURS CHIFFRES

L'observatoire devra tenir compte dans ses rubriques de ces nouveaux objectifs.

ARTICLE 4. SUIVI DE L'ACCORD

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un comité du suivi du présent accord sera mis en place.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement seront déterminées dans chaque entreprise.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi régulier du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire.

ARTICLE 5. DUREE ET PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur, soit à partir du 1er janvier 2015.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à PARIS, le 27 novembre 2014

Entre les parties signataires ci-après :

- la FEDERATION FRANCAISE DES PORTS DE PLAISANCE – F.F.P.P.

- la CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL – C.F.D.T.
(Fédération Générale du Transport et de l'Équipement)

- la CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS CHRETIENS – C.F.T.C.
(Fédération des Syndicats Chrétiens des Transports)

- la CONFEDERATION GENERALE DES CADRES – C.F.E. – C.G.C. (Fédération Nationale des Cadres des Transports et du Tourisme)

- la CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – C.G.T. (Fédération Nationale des Ports et Docks)

-
- la CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL – FORCE OUVRIERE – C.G.T. / F.O
(Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et Services)